

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh:
Adifa Novrian
2011102431472**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan Oleh:
Adifa Novrian
2011102431472**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**Adifa Novrian
2011102431472**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 23 Juni 2024**

Pembimbing



**Dr. Fitriansyah, S.T., M.M
NIDN. 8861923420**

**Mengetahui,
Koordinator Skripsi**



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., MBA
NIDN. 1115039601**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**Adifa Novrian
2011102431472**

**Diseminarkan dan Diujikan
Pada Tanggal 1 Juli 2024**

Penguji I



**Istimaroh, S.E., M.M., Ph.D.
NIDN. 1126057301**

Penguji II



**Dr. Fitriansyah, S.T., M.M.
NIDN.8861923420**

**Mengetahui,
Ketua
Program Studi S1 Manajemen**



**Prof. Ithwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adifa Novrian

NIM : 2011102431472

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda.

menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini

Samarinda, 23 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Adifa Novrian

NIM. 2011102431472

ABSTRAK

Masalah yang terjadi pada perusahaan di kota samarinda yakni, terjadinya *turnover intention* pada karyawan generasi Z sehingga hal ini menjadi dampak buruk bagi pihak perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 112 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Insidental Sampling*, yaitu menentukan sampel dengan cara yang kebetulan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *Google Form* kepada karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Samarinda. Software yang digunakan untuk mengolah data adalah *SPSS*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda serta uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi keinginan karyawan generasi Z untuk meninggalkan perusahaan, sementara kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk mempengaruhi *turnover intention*. *Implikasi* dari penelitian ini adalah perusahaan harus lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja dalam upaya menekan tingkat *turnover* pada karyawan generasi Z.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The problem that occurred in companies in the city of Samarinda is the turnover intention among Generation Z employees, which has become a negative impact for the company. This research aims to identify the influence of job satisfaction and work environment on turnover intention among Generation Z employees in Samarinda City. The research method used is a quantitative method with 112 employee respondents. The sampling technique used is Incidental Sampling, which determines the sample by chance. Data collection was carried out by distributing questionnaires using Google Forms to Generation Z employees working in Samarinda City. The software used to process the data is SPSS. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests and instrument tests consisting of validity, reliability, and classical assumption tests which include normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Hypothesis testing is done through t-test, F-test, and determination coefficient test. The results showed that job satisfaction does not have a significant effect on turnover intention, while the work environment has a significant effect on turnover intention. Additionally, job satisfaction and work environment simultaneously have a significant effect on turnover intention. These findings indicate that the work environment plays an important role in influencing the desire of Generation Z employees to leave the company, while job satisfaction is not strong enough to affect turnover intention. The implication of this research is that companies must pay more attention to work environment factors in an effort to reduce the turnover rate of Generation Z employees.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Assalmualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur Kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan segala karunia dan limpahan rahmatnya, serta junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai panutan kita, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda” dapat diselesaikan tepat waktu. Penulisan skripsi ini merupakan bagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Selesainya skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak, dengan tulus dan ikhlas memberikan dukungan baik secara material. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof Ihwan Susila, SE, M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Dr. Fitriansyah, S.T., M.M selaku dosen pembimbing, yang telah membimbing dan memberikan arahan serta membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Istimaroh, SE., MM., Phd. selaku penguji, yang telah memberikan masukan dan saran untuk skripsi ini.
6. Ucapan terima kasih secara khusus penulis ucapkan kepada orang tua, keluarga, dan kerabat yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
7. Bapak atau Ibu Dosen yang telah mengajar selama perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
8. Ucapan terima kasih secara spesial dari penulis kepada pemilik NIM 2011102431538 yang senantiasa mendoakan, membantu secara materi maupun non materi, memberikan support, dan menemani dalam keadaan apapun, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Rekan-rekan penulis yaitu squad Bhineka Tunggal Ika yang selalu mendukung dan membantu pelaksanaan penelitian hingga selesai.
10. Rekan-rekan S1 Program Studi Manajemen angkatan 2020 yang selalu memberikan support semasa pengerjaan skripsi ini.
11. Teman-teman kelompok dari penulis, yang selalu membantu, memberi dukungan serta kerjasamanya selama mengerjakan peneliian ini.

12. Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada semua pihak saya hanya bisa mengucapkan terima kasih dan doa yang tulus kepada mereka semua, semoga segala pemberian yang telah diterima menjadi amal ibadah. Aamiin.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, karya tulis ini saya persembahkan untuk siapa pun yang membutuhkannya. Saya mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna penyempurnaan karya-karya tulis saya selanjutnya. Sekian Terima kasih.

Waassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Samarinda, 23 Juni 2024

Penyusun



Adifa Novrian

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Pernyataan Keaslian Penelitian	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Perumusan Hipotesis	5
1.6 Kerangka Pikir.....	6
BAB II.....	8
METODE PENELITIAN	8
2.1 Lokasi Penelitian.....	8
2.2 Jenis Penelitian	8
2.3 Populasi dan Sampel	8
2.4 Sumber Data.....	9
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	9
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	12
2.7 Teknik Analisis Data.....	12
BAB III.....	16
HASIL DAN PEMBAHASAN	16
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	16
3.2 Deskripsi Data	19
3.3 Analisis Data	22

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	29
BAB IV.....	33
PENUTUP	33
4.1 Kesimpulan	33
4.2 Keterbatasan Penelitian	33
4.3 Saran.....	34
DAFTAR PUSTAKA	35
LAMPIRAN.....	38

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Definisi operasional	9
Tabel 2.2 Skala <i>likert</i>	11
Tabel 3.1 Pengelompokan kategori pada pernyataan positif	20
Tabel 3.2 Kategori pernyataan per indikator <i>turnover intention</i>	20
Tabel 3.3 Kategori pernyataan per indikator kepuasan kerja.....	21
Tabel 3.4 Kategori pernyataan per indikator lingkungan kerja.....	22
Tabel 3.5 Uji validitas <i>turnover intention</i>	23
Tabel 3.6 Uji validitas kepuasan kerja	23
Tabel 3.7 Uji validitas lingkungan kerja	24
Tabel 3.8 Uji reliabilitas	24
Tabel 3.9 Uji normalitas	25
Tabel 3.10 Uji multikolinieritas	25
Tabel 3.11 Uji regresi linear berganda	26
Tabel 3.12 Uji parsial (t).....	27
Tabel 3.13 Uji simultan (F).....	28
Tabel 3.14 Uji koefisien determinasi.....	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Sensus penduduk badan pusat statistik	1
Gambar 1.2 Kerangka pikir.....	7
Gambar 3.1 Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin.....	16
Gambar 3.2 Klasifikasi responden berdasarkan usia	16
Gambar 3.3 Klasifikasi responden berdasarkan status pernikahan.....	17
Gambar 3.4 Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	17
Gambar 3.5 Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	18
Gambar 3.6 Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan	18
Gambar 3.7 Klasifikasi responden berdasarkan jabatan.....	19
Gambar 3.8 Uji heteroskedastisitas.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	38
Lampiran 2. Hasil Uji Instrument.....	40
Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, dan Hipotesis.....	42
Lampiran 4. Koefisien Determinasi.....	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya suatu zaman jumlah populasi di negara mana pun pada akhirnya akan selalu bertambah sampai pada tingkat tertentu, terutama di negara Indonesia, Khususnya di kota Samarinda. Sensus hasil penduduk yang di umumkan oleh Badan Pusat Statistik pada bulan September tahun 2020, mengemukakan bahwa jumlah penduduk di Samarinda mencapai 827.994 jiwa. Pada tahun 2010 jumlah penduduk di kota Samarinda sekitar 100.490 jiwa, berdasarkan perbandingan tersebut terlihat bahwa laju pertumbuhan penduduk di kota Samarinda berada pada angka 1,26% per tahunnya. Hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan generasi muda mendominasi jumlah penduduk di kota Samarinda. Hal ini konsisten dengan rasio yang berada di bawah lima puluh (50), yang artinya setiap 100 penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) menghasilkan kurang dari 50 penduduk non-produktif (berusia 15 tahun kebawah dan 65 tahun ke atas).



Gambar 1.1 Sensus penduduk badan pusat statistik

Dengan tingginya angka kelompok usia yang produktif, maka hal ini dapat menjadi modal untuk membangun kota Samarinda. Laporan hasil sensus penduduk 2020 menunjukkan generasi Z merupakan penduduk yang mendominasi di kota Samarinda. Dari total 827.994 penduduk, generasi Z memperoleh angka tertinggi yaitu 28,75% dengan jumlah 236.867 jiwa sesuai penjelasan pada gambar 1.1 sumber dari: <https://samarindakota.bps.go.id/>. Generasi Z merupakan generasi yang hidup pada zaman pesatnya perkembangan Teknologi Digital, hal ini membuat rata-rata generasi Z adalah generasi yang produktif, generasi Z diharapkan dapat membawa dampak positif perekonomian khususnya untuk kota Samarinda.

Akibat kemajuan teknologi di dunia modern saat ini, tuntutan pada Sumber Daya Manusia pun akan semakin tinggi. Saat ini Indonesia sedang melakukan perubahan menjadi bangsa yang lebih baik dari masa lalu. Generasi muda yang lahir di zamannya akan menentukan perubahan baik dan buruk bagi bangsanya. Salah satu generasi yang saat ini

sedang banyak di bicarakan adalah generasi Z. Generasi muda yang mampu membawa perubahan besar untuk bangsa dari segi ekonomi, pendidikan, dan bidang lainnya. Ditambah saat ini perusahaan banyak mencari karyawan dengan talenta dan kinerja tinggi tinggi yang akan bermanfaat bagi perusahaan mereka untuk membantunya tumbuh dan mencapai tujuan yang diinginkan. Generasi Z saat ini merupakan generasi yang produktif yang dimana generasi Z ini akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan karena akan memberikan warna baru pada cara kerja perusahaan.

Teori Frederick Herzberg (1959), memaparkan teori dua faktor yang menurutnya adalah kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi seorang karyawan dan stres kerja terkait pekerjaan, faktor kepuasan mencakup faktor seperti kinerja, ketekunan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Aspek kepuasan berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan. Faktor ketidakpuasan bersumber dari ketidakpuasan kerja seseorang, diantaranya adalah faktor kebijakan dan administrasi perusahaan, lingkungan kerja, status pekerjaan, hubungan kerja, keamanan kerja. Faktor ketidakpuasan dapat membuat kepuasan dan semangat pada karyawan menurun, ini merupakan faktor harus diamati dan diperhatikan. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang memiliki dampak pada lingkungan kerja, baik kepuasan terhadap lingkungan kerja maupun pada kepuasan itu sendiri, begitu juga dengan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dan ketidakpuasan itu sendiri. Penyebab terjadinya *turnover intention* karena kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang tidak terpenuhi, semakin tinggi ketidakpuasan dan ketidaknyamanan karyawan maka peluang timbulnya *turnover intention* akan semakin besar.

Terlepas dari generasi yang produktif dan dibutuhkan oleh banyak perusahaan, untuk mempertahankan karyawan generasi Z perusahaan harus memberikan *feedback* yang sesuai dengan kinerja tersebut untuk meminimalisir terjadinya karyawan generasi Z berpindah keperusahaan lain. Masalah yang terjadi pada perusahaan di kota samarinda yakni, terjadinya *turnover intention* pada karyawan generasi Z sehingga hal ini menjadi dampak buruk bagi pihak perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan karena mereka memberikan layanan, inovasi, dan kreativitas yang dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan. Namun, Niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat berdampak negatif pada kelangsungan, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola *Turnover Intention* menjadi prioritas bagi perusahaan agar dapat mempertahankan SDM terbaiknya dan memaksimalkan kontribusi mereka (Tri Wiliyanto *et al.*, 2020). Niat berpindah mengacu pada suatu proses dan kesediaan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Artinya, ketika karyawan secara serius memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka sudah berpikir untuk mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan saat ini (Sija, 2021). Seseorang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*), yaitu meliputi karakter diri sendiri, lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja dan juga Organisasi yang komitmen Mobley *et al.*, (1986) dalam (Tsani & Farlianto., 2016). Keinginan untuk berpindah dari pekerjaan karena suatu hal tertentu disebut dengan *turnover intention* (Wirawan, 2015). Kondisi kerja yang tidak baik, menurunnya kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, dan tingginya *cost* kerja, merupakan dampak negatif dari *turnover intention* (Nafiudin N., & Umdiana, 2017). Keinginan untuk berpindah kerja mengacu pada keinginan atau tujuan keluar dari pekerjaan dengan ikhlas atau pindah dari pekerjaan yang lama lalu mencari tempat kerja lainnya berdasarkan penilaiannya (Mobley *et al.*, 1978).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan positif ini merupakan hasil dari evaluasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap berbagai karakteristik dari pekerjaannya (Fitriansyah

et al., 2017). Kepuasan kerja juga merupakan bentuk wujud rasa emosional mengenai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan yang kegiatannya diperoleh dari pengamatan tertentu atau khusus yang dilakukan terhadap setiap karakter individu (Pawesti R., & Wikansari, 2017). Maka dari itu, kepuasan kerja kini menjadi aspek yang harus di tanggapi dengan seksama oleh perusahaan, karena hal ini tidak akan lepas dari perasaan karyawan. Beberapa komponen yang berdampak pada kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, upah, dan komite organisasi (Agustin *et al.*, 2022). Fenomena *turnover intention* saat ini menjadi perhatian bagi banyak perusahaan, termasuk di Kota Samarinda, karena dapat berdampak negatif terhadap keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan, termasuk *turnover intention* menjadi penting bagi perusahaan agar dapat mempertahankan sumber daya manusia terbaiknya. Hal ini terjadi ditandai dengan adanya penurunan kinerja yang di alami perusahaan akibat berbagai kondisi dan perilaku karyawan, dampak yang terjadi akibat terjadinya *turnover intention* mempengaruhi kualitas dan kuantitas serta tingginya niat berpindah pada karyawan juga menjadi penyebab terhambatnya operasional produksi pada perusahaan (Fadli *et al.*, 2022). Oleh karena itu, kepuasan kerja kini erat kaitannya dengan penyebab *turnover intention* pada perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Purnamasari *et al* (2021), mengungkapkan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja maka akan memperkecil keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus waspada agar tingkat *turnover intention* pada perusahaan menjadi rendah, kegagalan dalam mempertahankan karyawan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan berbagai kerugian, seperti biaya pelatihan yang sia-sia karena perusahaan harus melatih karyawan baru secara berulang, biaya pelatihan yang terus-menerus dikeluarkan untuk mengisi posisi-posisi yang akibat tingginya *turnover*, serta penurunan retensi karyawan yang berarti perusahaan harus selalu merekrut karyawan baru setiap tahun. Mengingat karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan, maka seharusnya perusahaan berusaha menjaga kepuasan kerja karyawan agar keinginan karyawan untuk keluar dapat diminimalkan, sehingga perusahaan tidak perlu merekrut karyawan baru setiap tahun dan ini akan meminimalisir pengeluaran perusahaan untuk merekrut dan *training* karyawan baru.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Jika perusahaan mengutamakan lingkungan yang aman dan sehat, maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari (Sutrisno, 2015). Lingkungan kerja meliputi seluruh alat, prosedur kerja, lingkungan kerja individu atau kelompok kerja, dan kebijakan yang berlaku bagi individu atau kelompok (Michael & Nawawi, 2020). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik oleh karena itu tidak dapat di pisahkan dari pengembangan karyawan dan akan terus berdampak pada karyawan. Di sisi lain lingkungan kerja yang di rancang dengan buruk dapat menimbulkan masalah yang terus-menerus, seperti banyaknya kebutuhan yang tidak terpenuhi dan proses kerja yang tidak efektif, serta berdampak negatif terhadap etika kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif terbukti dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dinilai buruk oleh para karyawan, hal ini dapat memicu niat mereka untuk berhenti dan mencari peluang di tempat lain. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamasari *et al* (2021), mengungkapkan bahwa ketika lingkungan kerja tidak mendukung atau bahkan cenderung negatif, maka tingkat *turnover intention* di antara karyawan cenderung meningkat.

Hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah sebagai aspek dasar yang harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh, kepuasan kerja merupakan aspek penting dan fundamental dalam pekerjaan, perkembangan perusahaan di wilayah kota Samarinda meningkatkan nilai tinggi bagi karyawan generasi Z karena pengaruh dari karyawan generasi Z yang bekerja secara efisien dan berkontribusi terhadap kesejahteraan perusahaan di kota Samarinda, namun tetap saja niat untuk berpindah pada generasi Z masih ada. Dalam kasus ini kemungkinan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan seperti, sistem pembayaran gaji yang tidak efektif, akibatnya sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji. Kepuasan kerja juga mendasari aspek pada lingkungan kerja disekitar perusahaan, kepuasan kerja dapat dilihat pada lingkungan sekitar, jika karyawan merasa bahwa tempat kerja tidak mendukung pekerjaan, maka karyawan tidak akan bertahan bekerja di perusahaan tersebut, hal ini yang akan menyebabkan munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti pada penelitian Nazenin & Palupiningdyah (2014); Yantu *et al.*, (2023); Randhawa (2007); Khan *et al.*, (2012); Izdihar *et al.*, (2023); Ningtyas *et al.*, (2020), mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah tingkat niat untuk berpindah pekerjaan. Namun, temuan penelitian lain seperti Putra & Adiputra (2023); Wibowo *et al.*, (2023); Putri & Irfani (2020); Widayati *et al.*, (2019); Soelton & Atnani (2018); Bello *et al.*, (2021); Asriani & Riyanto (2020); Adawiyah (2019), mengemukakan tidak mendukung adanya pengaruh tersebut, serta menyiratkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Selain itu, terdapat permasalahan serupa pada hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Beberapa penelitian Izdihar *et al.*, (2023); Wafi (2022); Saputra (2021); Bello *et al.*, (2021); Metariani & Heryanda (2022); Kristin *et al.*, (2022), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, sementara penelitian lain seperti Anastasia & Widiawan (2023); Widayati *et al.*, (2019); Wibowo *et al.*, (2023); Putri & Irfani (2020), tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara keduanya. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan mengenai sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi keputusan individu untuk bertahan atau berpindah pekerjaan.

Sebelumnya, penelitian terdahulu telah menunjukkan temuan yang tidak konsisten terkait hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, serta lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, pengaruh simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* juga belum jelas. Oleh karena itu, diperlukan penyelidikan lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis rinci mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, serta pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas pergantian pada populasi tersebut. Berdasarkan fenomena yang telah di jelaskan di atas, maka penelitian mengangkat judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SAMARINDA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang yang telah di lampirkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini ialah: (i) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda?. (ii) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda?. (iii) Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah: (i) Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. (ii) Untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. (iii) Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ialah: (i) Aspek Teoritis: Sebagai alat analisis untuk peneliti dan sebagai pedoman untuk memahami pengetahuan yang telah diperoleh selama mempelajari dan mengevaluasi validitas temuan ilmiah dibidang manajemen. Bagi peneliti yang lain berfungsi sebagai rujukan dan informasi sebagai sarana dalam memberikan perbandingan pada penelitian selanjutnya. (ii) Aspek Praktis: Sebagai bahan masukan bagi perusahaan di kota Samarinda dalam mengevaluasi tentang masalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

1.5 Perumusan Hipotesis

(i) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan menunjukkan adanya perbedaan pandangan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Alfarol & Bahwiyanti (2023), Hidayati & Rizalti (2021), serta Chin (2018), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Di sisi lain, sejumlah penelitian lain, seperti penelitian Saputra (2021) serta Anastasia & Widiawan (2023), justru menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*. Temuan ini menunjukkan bahwa terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja, seperti gaji, peluang karir, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan atasan, dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya ini menunjukkan perlunya dilakukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara kepuasan kerja dan intensitas *turnover* pada karyawan, maka hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

(ii) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pandangan penelitian sebelumnya, terdapat temuan yang kontradiktif mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh Qureshi *et al.*, (2013), Nurcahyo *et al.*, (2022) dan Mahmudah (2022), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk pindah tempat kerja. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung saat ditemukannya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Temuan yang berbeda dihasilkan oleh Asriani & Riyanto (2020) dan Putra & Adiputra (2023) dimana lingkungan kerja yang kondusif dan aktif justru mampu menurunkan *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menjadi faktor yang mengurangi niat karyawan untuk pindah ke tempat lain. Berdasarkan hubungan antara lingkungan dan *turnover intention*, adanya hasil penelitian yang saling bertolak belakang ini maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

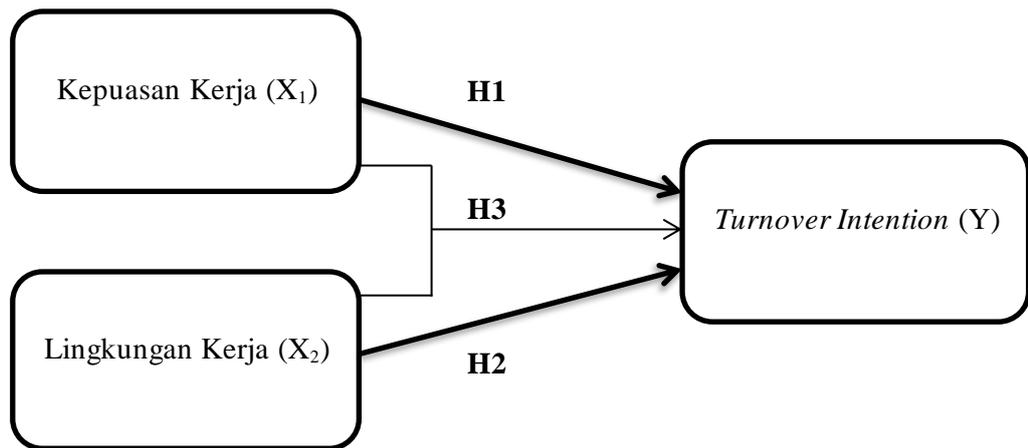
(iii) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian Izdihar *et al.*, (2023), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. Demikian pula penelitian yang dilakukan Putri & Irfani (2020), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang menunjukkan ketika kepuasan kerja dan lingkungan kerja buruk, hal ini berdampak negatif pada karyawan sehingga menyebabkan niat berpindah yang lebih tinggi. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Putra & Adiputra (2023), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah. Berdasarkan hubungan tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

1.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir ialah suatu kerangka konseptual yang berfungsi untuk memahami bagaimana hubungan antar variabel dan sebagai pendekatan untuk memecahkan masalah. Tujuan penelitian ini sebagai sarana mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang telah di jelaskan oleh peneliti sebelumnya. Di gambarkan pada gambar: 1.2



Gambar 1.2 Kerangka pikir

Keterangan:

- = Berpengaruh secara parsial
- = Berpengaruh secara simultan

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini berada di wilayah kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

2.2 Jenis Penelitian

Menurut Sahir (2021:06), karena berhubungan dengan tingkat *varians* yang rumit, metode penelitian kuantitatif memerlukan ukuran sampel yang lebih dan pengumpulan data yang lebih tetap di seluruh proses. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, digunakannya metode ini sebagai sarana dalam menentukan populasi dan besarnya sampel dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Sugiyono (2019:126), mengungkapkan populasi merupakan seluruh *element* yang akan dimasukkan dalam proses *generalization*. Populasi merupakan seluruh *subject* yang ingin di survey. Dalam kasus ini populasi terdiri dari objek dan subjek dengan berbagai tingkat kompleksitas yang dicatat oleh peneliti guna dipelajari dan digunakan untuk kebutuhan penelitian. Populasi penelitian ini merupakan para karyawan generasi Z di kota Samarinda Kalimantan Timur.

2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:136), mengungkapkan dalam penelitian kuantitatif besar kecilnya ukuran sampel mengacu pada jumlah dan karakteristik populasi yang diteliti. Jika terdapat populasi yang tidak memungkinkan dan tidak di ketahui berbagai aspek pada populasi tersebut, seperti waktu, keterbatasan dana dan tenaga, maka hal ini memungkinkan bagi peneliti untuk menggunakan seluruh populasi tersebut sebagai sampel. Penelitian menggunakan teknik *Incidental Sampling*. *Incidental Sampling* adalah suatu metode penentuan sampel berdasarkan kebetulan, dimana peneliti memilih sampel ketika bertemu dengan individu yang memenuhi kriteria yang dipersyaratkan, lalu dilanjutkan dengan menggunakan *Snowball Sampling* yang dimana teknik ini meminta responden lainnya untuk menyebarkan objek penelitian kepada subjek penelitian lainnya (Sahir, 2021). Dalam penelitian ini digunakan pendekatan rumus (*Lemeshow*) untuk menentukan besar sampel karena jumlah populasi total tidak diketahui secara pasti. Sampel yang akan diperoleh adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = maksimal estimasi

d = tingkat kesalahan

Berdasarkan hal ini, besaran sampel dapat ditentukan menggunakan rumus (*Lemeshow*) dengan 50% estimasi maksimal serta 10%. Kesalahan.

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,1^2}$$

$$n = 96,04 = 96$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus yang telah disebutkan, penelitian ini memerlukan minimal 96 responden sebagai sampel. Populasi yang menjadi fokus dari studi ini adalah karyawan generasi Z yang berdomisili di Kota Samarinda.

2.4 Sumber Data

Pada proses evaluasi dan analisis untuk penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer. Data primer mengacu pada informasi langsung yang dikumpulkan dan diperoleh langsung oleh peneliti sendiri dari sumber primer atau partisipan yang menjadi fokus utama penelitian.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

2.5.1 Definisi Operasional

Merupakan elemen penting dalam penelitian. Definisi Operasional dipahami sebagai pedoman praktis yang menentukan bagaimana suatu variabel tertentu akan digunakan dalam konteks penelitian. Pada penelitian ini setidaknya ada 3 variabel serta definisinya yaitu, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Original Pertanyaan	Adaptasi Pertanyaan
1.	<i>Turnover Intention (Y)</i>	<i>Turnover intention</i> mengacu pada keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dalam konteks operasional organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah antara lain kepuasan kerja, kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, iklim organisasi, kesempatan pengembangan karir, serta kesesuaian nilai-nilai individu dengan organisasi. (Waskito & Putri, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> Absensi yang tinggi dapat menyebabkan <i>turnover intention</i>. Jenuh dalam pekerjaan karena tidak sebanding dengan apa yang di dapatkan dari pekerjaan. Tingginya tingkat pelanggaran membuat ingin mencari pekerjaan baru. 	<ol style="list-style-type: none"> Tingkat absensi yang tinggi meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi menyebabkan adanya keinginan mencari pekerjaan baru. Peningkatan pelanggaran di tempat kerja mempengaruhi keputusan mencari pekerjaan baru.

Tabel Lanjutan 2.1 Definisi Operasional

		4. Protes kepada atasan namun tidak di tanggap dengan serius membuat ingin meninggalkan pekerjaan.	4. Protes terhadap atasan dan tidak di tanggap dengan serius dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
		5. Melakukan perilaku yang berbeda ketika tidak mendapatkan keadilan dari tempat kerja.	5. Ketidakadilan dalam promosi dan penghargaan mempengaruhi keinginan untuk mencari pekerjaan baru.
		6. Mencari pekerjaan baru sebagai alternatif ketika tidak puas dengan kondisi tempat kerja.	6. Mencari pekerjaan baru merupakan respons terhadap ketidakpuasan dengan kondisi tempat kerja saat ini.
2	Kepuasan Kerja (X_1)	<p>Kepuasan kerja ialah proses mengukur dan menganalisis tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini melibatkan pengembangan definisi yang jelas tentang indikator yang di ukur seperti pekerjaan, upah, promosi, supervise, rekan kerja, lingkungan kerja (Tampubolon & Sagala, 2020).</p>	<p>1. Merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan.</p> <p>2. Merasa puas dengan upah yang di terima dari tempat kerja</p> <p>3. Promosi saat ini sebanding dengan prestasi dan kontribusi ditempat kerja.</p> <p>4. Atasan memberikan arahan dengan baik.</p> <p>5. Memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja.</p> <p>6. Lingkungan kerja memberikan kebebasan pada karyawan untuk belajar dan berkembang.</p>
		1. Merasa puas dengan pekerjaan yang telah diberikan saat ini.	1. Puas dengan posisi pekerjaan yang telah diberikan saat ini.
		2. Merasa puas dengan upah yang di berikan oleh perusahaan saat ini.	2. Puas dengan upah yang di berikan oleh perusahaan saat ini.
		3. Promosi yang di terima di tempat kerja ini sebanding dengan prestasi dan kontribusi selama bekerja di tempat kerja ini.	3. Promosi yang di terima di tempat kerja ini sebanding dengan prestasi dan kontribusi selama bekerja di tempat kerja ini.
		4. Atasan memberikan arahan dan bimbingan yang baik dan memadai.	4. Atasan memberikan arahan dan bimbingan yang baik dan memadai.
		5. Lingkungan perusahaan saat ini memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.	5. Lingkungan perusahaan saat ini memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.
		6. Lingkungan kerja di perusahaan saat ini memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.	6. Lingkungan kerja di perusahaan saat ini memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.

Tabel Lanjutan 2.1 Definisi Operasional

3. Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja ialah langkah-langkah konkret yang dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, <i>ergonomic</i> , dan keamanan di tempat kerja, ini mencakup pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kebisingan, keamanan (Umi Farida & Sri Hartono, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pewarnaan yang baik di lingkungan kerja membuat suasana nyaman dan menyenangkan. 2. Kebersihan di area kerja terjaga kebersihannya. 3. Memiliki kualitas udara yang baik pada lingkungan kerja. 4. Memiliki kualitas penerangan yang baik pada lingkungan kerja. 5. Kebisingan yang terjadi telah di upayakan untuk di kurangi di lingkungan kerja. 6. Memiliki kualitas keamanan yang baik pada lingkungan kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pewarnaan yang kurang baik di lingkungan kerja saat ini membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. 2. Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas kebersihan di sekitar lingkungan kerja. 3. Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas pertukaran udara di lingkungan kerja. 4. Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas penerangan di lingkungan kerja. 5. Perusahaan tidak mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kebisingan di lingkungan kerja. 6. Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas keamanan di lingkungan kerja.
---------------------------------------	---	--	---

Sumber : Dikembangkan untuk Skripsi ini

2.5.2 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan bertujuan mengukur perilaku dan pendapat responden yang ingin di ketahui peneliti. Skala *likert* dalam penelitian ini menggunakan 4 kategori (kode) item jawaban. Untuk memudahkan mengetahui jawaban dari responden dengan cara sebagai berikut:

Tabel 2.2 Skala Likert

Singkatan	Penilaian	Bobot
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metodologi *survey* dalam pengambilan data dari partisipan yang ditanyai menggunakan rangkaian pertanyaan atau kuesioner yang dibuat menggunakan *platform* Google Form.

2.7 Teknik Analisis Data

2.7.1 Uji Instrumen

(i) Uji Validitas

Agar dapat melakukan analisis regresi yang andal, perlu dilakukan pemeriksaan terlebih dahulu terhadap kualitas data yang akan digunakan. Salah satu langkah penting dalam proses ini adalah dengan melakukan uji validitas pada alat ukur yang digunakan, yaitu kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kata lain, apakah kuesioner tersebut dapat memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan pengukurannya (Halimah *et al.*, 2016). Apabila hasil uji tidak valid, maka besar kemungkinan responden tidak memahami pertanyaan yang diajukan (Sahir, 2021). Prosedur pengambilan keputusan dalam uji validitas menggunakan korelasi Pearson adalah: (i) item pertanyaan dianggap valid jika nilai signifikansi (2-tailed) kurang dari 0,1 dan koefisien korelasi Pearson bernilai positif; (ii) item pertanyaan juga dianggap valid jika nilai signifikansi (2-tailed) kurang dari 0,1 meskipun koefisien korelasi Pearson bernilai negatif; (iii) jika nilai p-value (2-sisi) lebih besar dari 0,1 maka item pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Hasil uji validitas yang tidak memenuhi kriteria tersebut menunjukkan kemungkinan responden tidak memahami pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, sehingga perlu dilakukan perbaikan atau eliminasi terhadap item pertanyaan yang tidak valid.

(ii) Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2019:121), uji reliabilitas digunakan untuk menggambarkan sejauh mana indikator dalam kuesioner dapat diandalkan, akurat, konsisten, dan tepat dalam mengukur suatu konstruk. Reabilitas suatu alat ukur dapat dinyatakan secara numerik melalui koefisien. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas, semakin konsisten atau handal alat ukur tersebut. Dengan kata lain, semakin besar nilai koefisien reliabilitas, semakin dapat dipercaya kuesioner atau instrumen itu dalam ukuran konstruk yang ingin diukur (Sahir, 2021). Tingkat konsistensi atau konsistensi responden dalam menjawab kuesioner dapat menggunakan pengukuran koefisien *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan minimal yang dapat digunakan pada nilai *Cronbach's 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 nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6, maka reliabilitas alat ukur tersebut tidak dapat diterima atau dianggap rendah. Namun jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka reliabilitas alat ukur tersebut dapat diterima atau dianggap cukup tinggi. Semakin besar nilai *Cronbach's Alpha*, semakin tinggi pula tingkat konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, sehingga alat ukur tersebut semakin dapat diandalkan.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

(i) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:92), uji normalitas adalah langkah penting sebelum analisis regresi untuk memastikan variabel independen dan dependen terdistribusi normal. Tujuan utama dari melakukan uji normalitas adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Hal ini sangat penting karena model regresi yang baik harus didasarkan pada data yang berdistribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi yang dilakukan akan menjadi kurang valid dan dapat berputar. Oleh karena itu, uji normalitas wajib dilakukan sebelum analisis melanjutkan regresi lebih lanjut (Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Metode 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.

(ii) Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah ada hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antara variabel-variabel independen dalam model regresi (Halimah *et al.*, 2016). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengamati ada tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel independen. Mendeteksi multikolinearitas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan pendekatan *Tolerance* (TOL) dapat digunakan untuk mengungkap ada tidaknya multikolinearitas (Sahir, 2021:69). Nilai toleransi kurang dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Contoh multikolinearitas adalah regresi yang dimana semua variabel independen mempunyai hubungan linier. Langkah pengujian 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.

(iii) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan langkah penting dalam analisis regresi karena bertujuan untuk memastikan bahwa varians error term (residual) dalam model regresi adalah konstan atau sama untuk semua pengamatan (Sahir, 2021:69). Jika *variens* dari residu atau pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika variannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang terspesifikasi dengan baik harus menunjukkan homoskedastisitas (Halimah *et al.*, 2016). Untuk menguji adanya heteroskedastisitas dalam hasil regresi, dapat dilakukan pemeriksaan terhadap pola penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot yang dihasilkan dari 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.

2.7.3 Regresi Linear Berganda

Metode ini merupakan metode analisis yang pada dasarnya terdiri dari dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen (Sahir, 2021:52). Metode ini mengukur kontribusi relatif masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel keterikatan, membantu memahami kompleksitas suatu fenomena multivariat. Rumus untuk regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b_1 = Skor koefisien regresi/parameter koefisien X_1

b_2 = Skor koefisien regresi/parameter koefisien X_2

e = Nilai residu (*Error*)

2.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Sahir (2021:53), uji hipotesis merupakan pendekatan untuk memahami situasi atau dugaan sementara agar mengetahui kebenaran yang ada, maka dari itu diperlukannya uji terhadap hipotesis yang ada. Salah satu metode untuk memahami beberapa korelasi antara variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel dependen (Y) adalah dengan menggunakan uji T (Parsial) dan uji F(Simultan).

(i) Uji T (Parsial)

Uji t adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk memberikan tingkat signifikansi kontribusi masing-masing variabel bebas (independen) dalam model regresi terhadap variabel terikat (dependen) (Sahir, 2021:53). 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.

(ii) Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menentukan jika ada atau tidak adanya pengaruh secara bersamaan pada variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021:53). 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.

(iii) Koefisien Determinasi

Menurut Sahir (2021:54) koefisien determinasi (R-square atau R^2) merupakan suatu nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam suatu model regresi (Adawiyah, 2019). Jika angka pada koefisien determinasi regresi 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.

BAB III

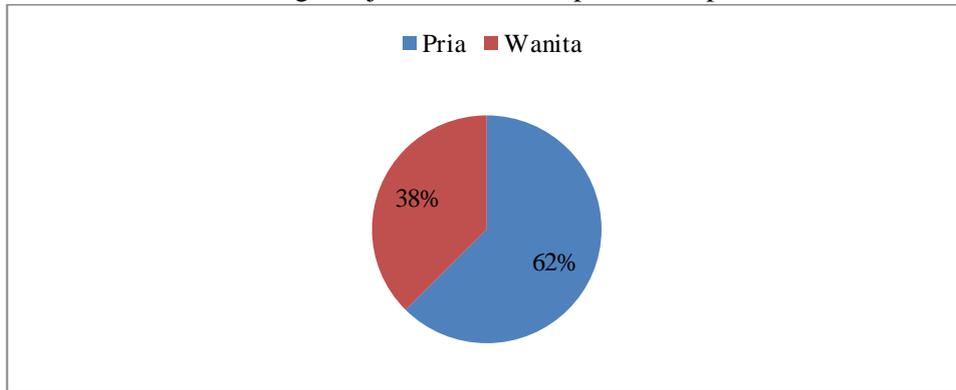
HASIL DAN PEMBAHASAN

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



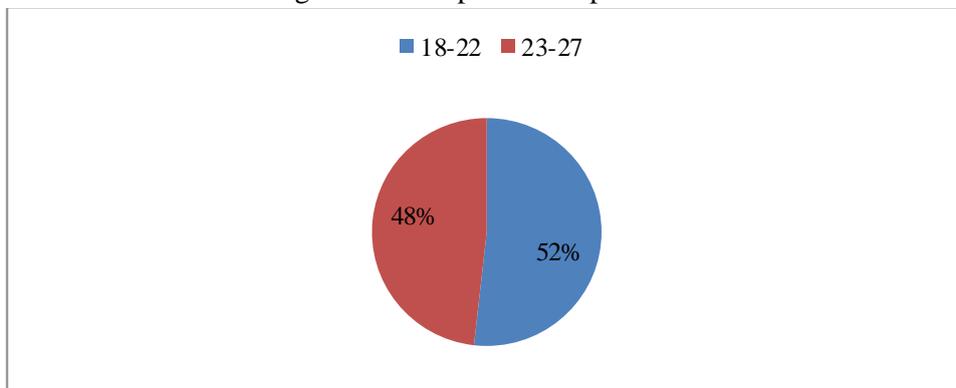
Sumber: data primer (diolah, 2024)

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



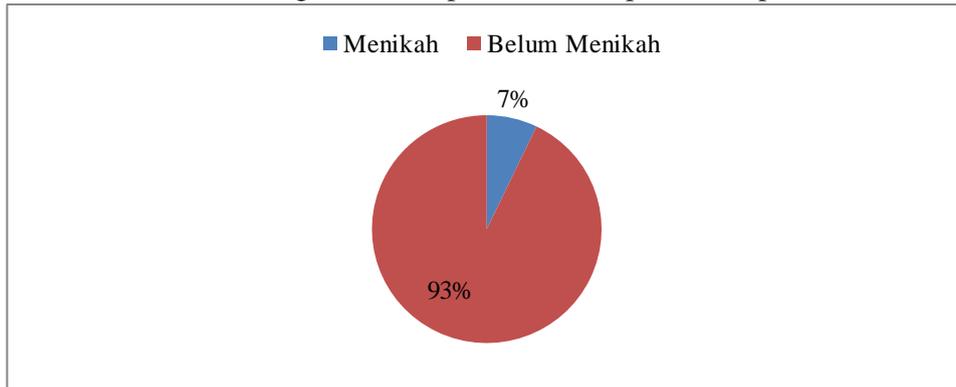
Sumber: data primer (diolah, 2024)

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



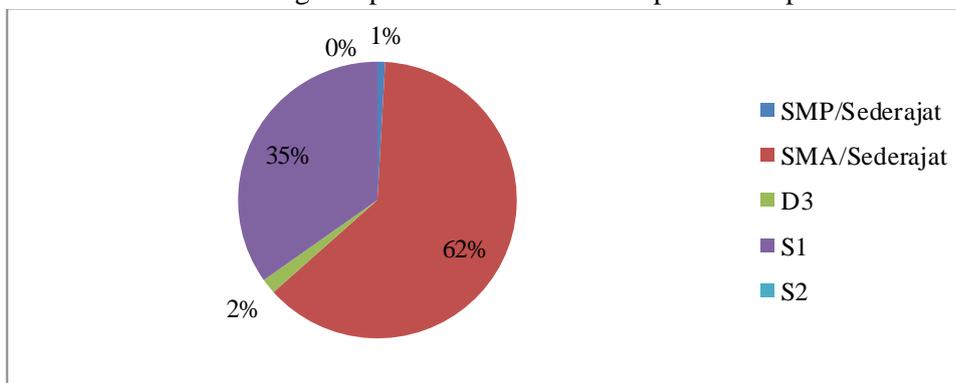
Sumber: data primer (diolah, 2024)

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)

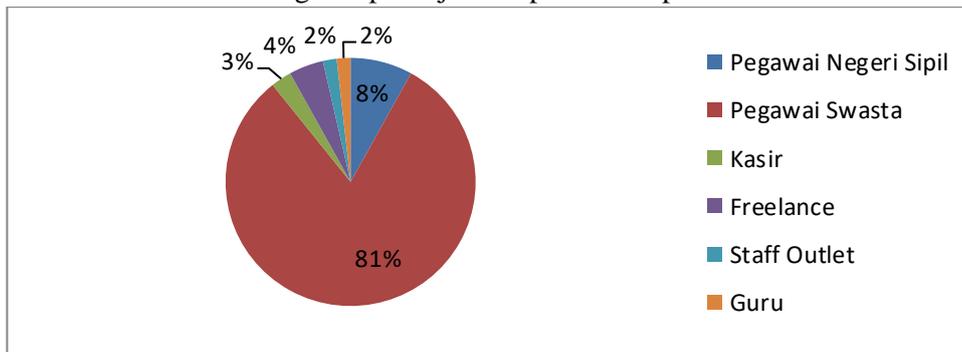
Gambar 3.4 Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

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



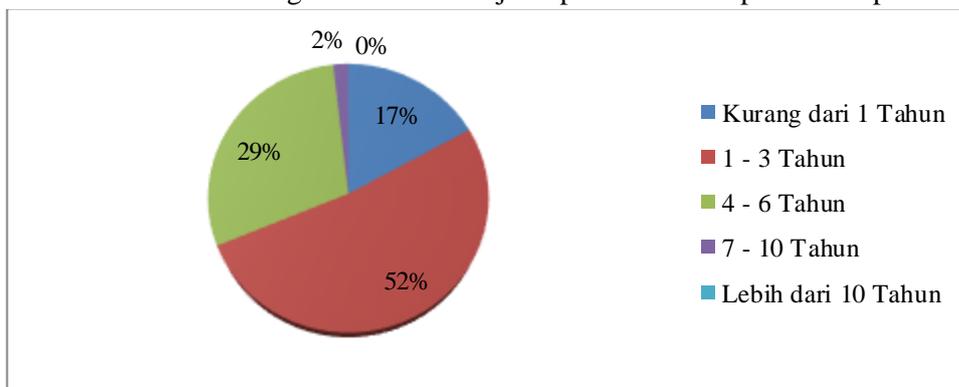
Sumber: data primer (diolah, 2024)

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)

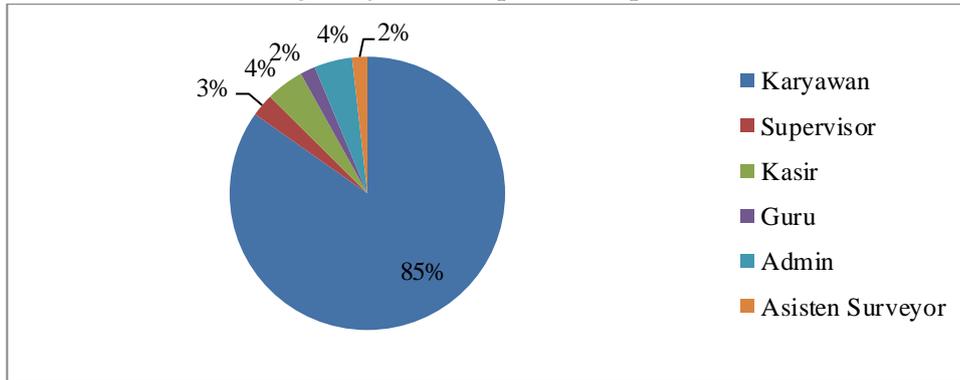
Gambar 3.6 Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan

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

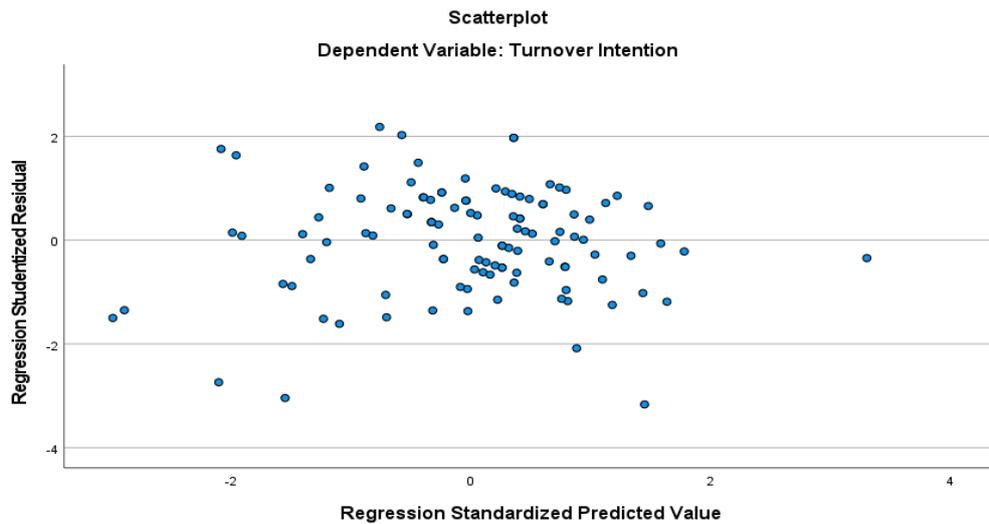
Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,776	1,289	Tidak Ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,776	1,289	Tidak Ada Multikolinieritas

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 koefesien 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.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada 112 karyawan di Kota Samarinda. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z ternyata tidak terlalu berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun kepuasan kerja pada umumnya dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen dan loyalitas karyawan generasi Z. Dengan kata lain, dalam kasus ini, tingkat kepuasan kerja tidak menjadi alasan yang kuat bagi karyawan generasi Z untuk berhenti bekerja, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan generasi Z, belum tentu diikuti dengan tingginya niat untuk keluar dari pekerjaan.

Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Aspek-aspek lingkungan kerja, seperti suasana, hubungan dengan rekan, dukungan manajemen, dan fasilitas, memiliki dampak yang cukup besar pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan generasi Z yang merasa kurang nyaman dan tidak didukung oleh lingkungannya cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk berhenti bekerja. Dengan kata lain, persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerjanya berpengaruh cukup besar pada kemungkinan mereka memutuskan mencari pekerjaan lain. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mengurangi niat karyawan generasi Z untuk keluar dari tempat kerja.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Dua faktor ini saling terkait dan memiliki peran penting dalam menentukan apakah seorang karyawan generasi Z akan tetap bekerja di perusahaan atau memutuskan untuk berhenti. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada kedua aspek ini jika ingin mempertahankan karyawan-karyawan generasi Z terbaiknya. Dengan memastikan karyawan generasi Z merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan tempat kerjanya, perusahaan dapat menekan tingkat *turnover* dan menjaga kelangsungan bisnisnya dalam jangka panjang.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi niat karyawan generasi Z untuk pindah kerja, jika dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan prioritas dan perhatian yang lebih besar dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung bagi karyawan generasi Z. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi tingkat *turnover* atau perputaran keluar-masuk karyawan generasi Z di perusahaan tersebut. Dengan lebih fokus pada perbaikan lingkungan kerja daripada hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi Z, perusahaan diperkirakan akan lebih efektif dalam menekan keinginan karyawan generasi Z untuk pindah, mengingat lingkungan kerja yang dinilai memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap hal tersebut.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya fokus pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan Kota Samarinda, dengan populasi penelitian adalah mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga

2012 dengan total sampel hanya 112 responden. Hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja, dan variabel dependennya ialah *turnover intention*.

4.3 Saran

Berikut ini adalah saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian:

- (i) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi niat berpindah pada karyawan generasi Z, seperti stress kerja, beban kerja, *work life balance*, *toxic leadership*, *work place bullying*, dan budaya perusahaan.
- (ii) Penelitian dapat mencakup ruang lingkup yang lebih luas, tidak hanya di Kota Samarinda tetapi di beberapa kota besar lainnya, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
- (iii) Penggunaan metode penelitian campuran (*mixed method*) dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena *turnover intention* pada generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UD, Hasby Mlarak Ponogoro. 1–5.
- Agustin, E. D., Sholihah, N. M., Ardiana, S. A., Fadillah, S., & Balgies, S. (2022). Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(3), 573–585.
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen, 10(1), 75.
- Anastasia, S., & Widiawan, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. X. Titra, 11(2), 145–152.
- Asriani, I., & Riyanto, S. (2020). *The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 22(5), 13–19.
- Bello, M. B., Aina, C., & Oluwole, A. (2021). *The Impact of Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention within the Hotel Industry in Lagos State, Nigeria*. African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 10(4)(10(4)), 1110–1130.
- Chin, C. L. (2018). *The Influence of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in The Manufacturing Industry of Malaysia*. Journal of Arts & Social Sciences, 1(2), 53.
- Dra. Umi Farida, M., & Sri Hartono, SE, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia II. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 391.
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Nur Rahmah, D. D. (2022). Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 10(1), 23.
- Fitriansyah, Mintarti, S., Rochaida, E., & Riadi, S. S. (2017). *Can Job Passion and Job Talent Really Affect to Job Satisfaction and Performance? European Journal of Business and Management*, 9(20), 41–48.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). Journal of Management, 2(2).
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Jurnal Pundi, 5(2), 195–206.
- Izdihar, A., Kadunci, & Rosalina, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Adyawinsa *Plastics Industry Industry*, dikarenakan hal tersebut dapat berdampak buruk bagi perusahaan. PT Adyawinsa. 12(Desember), 264–269.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). *Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*. African Journal of Business Management, 6(7), 2697–2705.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Economics, Accounting and*

Business Journal, 2(1), 97–107.

- Mahmudah, H. (2022). *Analysis Of The Effect Of Work Stress And Non Physical Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Turnover Intention (Study On Employees Of Pt. Mustika Dharma Jaya Lamongan)*. *Jurnal Scientia*, 11(1), 2022.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9.
- Michael, M., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 182–188.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). *The Relationship Between Human Resource Practices and Employee Retention: an Exploratory Study Conducted in The United Arab Emirates*. *Arab Internasional Journal of Business and Social Science*.
- Nafiudin, N., & Umdiana, N. (2017). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten.” *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Nazenin, S., & Palupiningdiyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.
- Ningtyas, A., Purnomo, S., & Aswar, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 9(4), 1634–1655.
- Nurchahyo, O., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada UMKM Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(2), 253–264.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67.
- Purnamasari, R., Sanjaya, A., & Wediawati, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan pada Toko Murah Citra Niaga Samarinda. 2(2), 105–117.
- Putra, V. R., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 493–500.
- Putri, E. I. P., & Irfani, H. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT Neuronworks Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 802–808.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). *Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know*. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 162–173.
- Randhawa, G. (2007). *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis*, Vol. 11, No.1, pp. . *Indian Management Studies Journal*, 11(1), 149–159.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan:KBM Indonesia.

- Saputra, M. F. (2021). *The Effect of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Turnover Intention of PT Honda Forward Motor Tanjung Api-Api*. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(3), 2746–4040.
- Sija, A. (2021). *The Influence of Job Satisfaction and Its Effect on Employee Turnover Intention in Financial Service Industry of Malaysia*. *European Journal of Economic and Financial Research*, 5(1), 31–47.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 17(2), 51–58.
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). *How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta. (Issue september 2016).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65.
- Tri Wiliyanto, I., Sudiarditha, I. K., & Yohana, C. (2020). *Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA*. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(1), 11–21.
- Tsani, R. R., & Farlianto. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT YB Apparel Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5, 504–515.
- Wafi, M. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Ud Banana Jaya Kota Kediri). 1–11.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Operator PT. Berkas Citra Lestari, Samarinda. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 101–113.
- Widayati, C. C., Widjaja, P. H., & D, L. (2019). *Building a Purchase and Prchase Decision: Analysis of Brand Awareness and Brand Loyalty (Case Study of Private Label Products at Alfamidi Stores In Tangerang City)*. *Dijemss*, 1(2), 235–248.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Tenaga Kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104–110.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Email :
- b. Nama :
- c. Usia :
- d. Jenis Kelamin :
- f. Status Pernikahan :
- g. Pendidikan Terakhir :
- h. Pekerjaan :
- i. Lama Bekerja :
- j. Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pertanyaan yang harus Anda isi dan diharapkan agar dijawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Dalam Menjawab Pertanyaan – pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah, Oleh karena itu usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan
- c. Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda ((v) pada pilihan jawaban yang tersedia
- d. Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju (1 poin) TS : Tidak Setuju (2 poin) S ; Setuju (3 poin) SS : Sangat Setuju (4 poin).

KUESIONER PENELITIAN

(i) Turnover Intention (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tingkat absensi yang tinggi meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.				
2.	Ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi menyebabkan adanya keinginan mencari pekerjaan baru.				
3.	Peningkatan pelanggaran di tempat kerja mempengaruhi keputusan mencari pekerjaan baru.				

4.	Protes terhadap atasan dan tidak di tanggap dengan serius dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.				
5.	Ketidakadilan dalam promosi dan penghargaan mempengaruhi keinginan untuk mencari pekerjaan baru.				
6.	Mencari pekerjaan baru merupakan respons terhadap ketidakpuasan dengan kondisi tempat kerja saat ini.				

(ii) Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Puas dengan posisi pekerjaan yang telah diberikan saat ini.				
2.	Puas dengan upah yang di berikan oleh perusahaan saat ini.				
3.	Promosi yang di terima di tempat kerja ini sebanding dengan prestasi dan kontribusi selama bekerja di tempat kerja ini.				
4.	Atasan memberikan arahan dan bimbingan yang baik dan memadai.				
5.	Lingkungan perusahaan saat ini memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.				
6.	Lingkungan kerja di perusahaan saat ini memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.				

(iii) Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pewarnaan yang kurang baik di lingkungan kerja saat ini membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman.				
2.	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas kebersihan di sekitar lingkungan kerja.				
3.	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas pertukaran udara di lingkungan kerja.				
4.	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas penerangan di lingkungan kerja.				
5.	Perusahaan tidak mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kebisingan di lingkungan kerja.				
6.	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas keamanan di lingkungan kerja.				

Lampiran 2. Hasil Uji Instrument

a. Uji Validitas

Turnover Intention

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,520**	,454*	,310	,366*	,350	,645**
	Sig. (2-tailed)		,003	,012	,095	,047	,058	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,520**	1	,588**	,712**	,875**	,558**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,003		,001	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,454*	,588**	1	,535**	,636**	,693**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,012	,001		,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,310	,712**	,535**	1	,720**	,716**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,095	,000	,002		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,366*	,875**	,636**	,720**	1	,666**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,350	,558**	,693**	,716**	,666**	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	,058	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,645**	,881**	,800**	,820**	,875**	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepuasan Kerja

		Correlations						
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK
KK1	Pearson Correlation	1	,058	,075	,492**	,434*	-,053	,501**
	Sig. (2-tailed)		,760	,694	,006	,017	,780	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	,058	1	,621**	,066	,300	,156	,657**
	Sig. (2-tailed)	,760		,000	,727	,108	,410	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	,075	,621**	1	,250	,227	,308	,713**
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	,694	,000		,183	,227	,098	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	,492**	,066	,250	1	,613**	,167	,646**
	Sig. (2-tailed)	,006	,727	,183		,000	,377	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	,434*	,300	,227	,613**	1	,069	,682**
	Sig. (2-tailed)	,017	,108	,227	,000		,719	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	-,053	,156	,308	,167	,069	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,780	,410	,098	,377	,719		,009
	N	30	30	30	30	30	30	30
KK	Pearson Correlation	,501**	,657**	,713**	,646**	,682**	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,009	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK
LK1	Pearson Correlation	1	,499**	,367*	,727**	,509**	,581**	,740**
	Sig. (2-tailed)		,005	,046	,000	,004	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK2	Pearson Correlation	,499**	1	,485**	,665**	,651**	,728**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,005		,007	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK3	Pearson Correlation	,367*	,485**	1	,539**	,635**	,539**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,046	,007		,002	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK4	Pearson Correlation	,727**	,665**	,539**	1	,716**	,639**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK5	Pearson Correlation	,509**	,651**	,635**	,716**	1	,544**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK6	Pearson Correlation	,581**	,728**	,539**	,639**	,544**	1	,820**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,000	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK	Pearson Correlation	,740**	,830**	,746**	,875**	,848**	,820**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji realibilitas

Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	6

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	6

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	6

Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, dan Hipotesis

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		112	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,47726262	
Most Extreme Differences	Absolute	,062	
	Positive	,060	
	Negative	-,062	
Test Statistic		,062	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,357	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,344
		Upper Bound	,369

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji multikolinearitas,regresi linear berganda, t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,658	4,249		4,862	,000	
	Kepuasan Kerja	,037	,144	,027	,254	,800	,776
	Lingkungan kerja	,257	,125	,217	2,048	,043	,776

a. Dependent Variable: Turnover Intention

c. Uji f

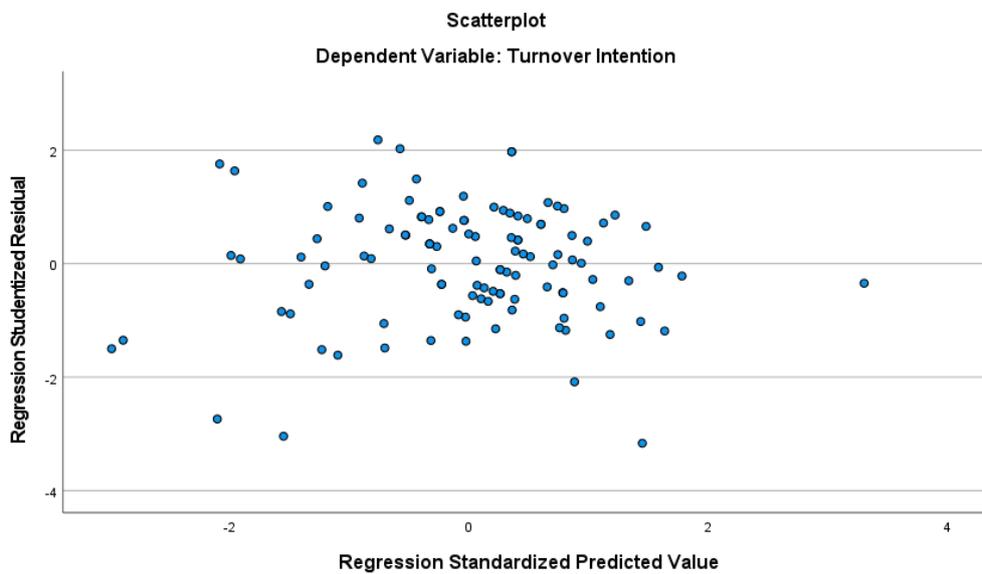
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208,533	2	104,267	3,064	,051 ^b
	Residual	3709,324	109	34,030		
	Total	3917,857	111			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja

d. Uji heterokedastisitas



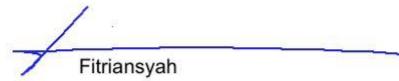
Lampiran 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 ^a	,373	,362	4,746

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention



Fitriansyah

Adifa Turnitin

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 22-Jul-2024 08:35PM (UTC+0800)

Submission ID: 2415988174

File name: Cek_Turnitin_Skripsi_Adifa_Novrian.pdf (513.02K)

Word count: 10715

Character count: 68992

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	123dok.com Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	Submitted to Christian University of Maranatha Student Paper	1%
6	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	1%
9	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%