

AdifaNovrian_
2011102431472_
Pengaruh Kepuasan
Kerja dan Lingkungan
Kerja terhadap Turnover
Intenti
by Cek Turnitin

Submission date: 28-Jun-2024 11:02AM (UTC-0500)

Submission ID: 2406744039

File name:

AdifaNovrian_2011102431472_Pengaruh_Kepuasan_Kerja_dan_Lingkungan_Kerja_terhadap_Turnover_Intenti.docx
(368.91K)

Word count: 10391

Character count: 68641

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 ke bawah 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 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 warisan 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 yang 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 terkuat untuk meminimalisir terjadinya karyawan generasi Z berpindah ke perusahaan lain. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan karena mereka memberikan layanan, inovasi, dan kreativitas yang dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan. 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 untuk 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 serius 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 karyawan, termasuk *turnover intention*, menjadi penting bagi organisasi agar dapat mempertahankan sumber daya manusia terbaiknya. Hal ini terjadi ditandai dengan adanya penurunan kinerja yang dialami 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.*, 2021). 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 mempengaruhi 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 dipisahkan dari pengembangan karyawan dan akan terus berdampak pada karyawan. Di sisi lain lingkungan kerja yang dirancang 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 (Rohadnan & 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); Adiyah (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); Bell 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 gabungan 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. "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

40

Tujuan dari penelitian ini ialah: (i) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. (ii) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. (iii) Untuk menganalisis 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 Alfaryl & Hwiyanti, (2023), (Hidayati & Rizalti, 2021), serta (Chin, 2018), mengungkap 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 Humudah (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*.

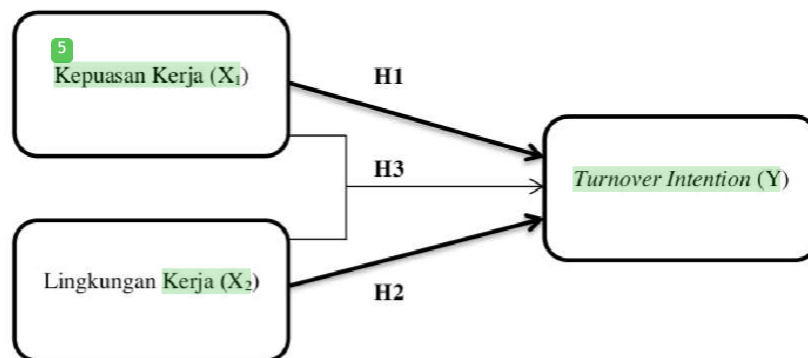
(iii) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

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

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.

78

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Sugiyono (2019:126), mengungkapkan populasi merupakan seluruh *element* yang akan dimasukkan dalam proses *generaliz* ⁵⁷ *in*. 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 diketahui berbagai aspek pada populasi tersebut, seperti waktu, keterbatasan dana dan tenaga, maka hal ini ²² memungkinkan bagi peneliti untuk menggunakan seluruh populasi tersebut sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti 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 (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.

⁷¹

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

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

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

$$n = 96,04 = 96$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus yang telah disebutkan, penelitian ini memerlukan minima 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</i> (Y)	<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 turnover intention. Jenuh dalam pekerjaan karena tidak sebanding dengan apa yang di dapatkan dari pekerjaan. Tingginya tingkat pelanggaran membuat ingin mencari pekerjaan baru. Protes kepada atasan namun tidak di tanggapi dengan serius membuat ingin meninggalkan pekerjaan. Melakukan perilaku yang berbeda ketika tidak mendapatkan 	<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. Protes terhadap atasan dan tidak di tanggapi dengan serius dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketidakadilan dalam promosi dan penghargaan mempengaruhi

2. Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja ialah proses mengukur dan menganalisis tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini melibatkan pengembangan definisi yang jelas tentang indikator yang diukur seperti pekerjaan, upah, promosi, supervise, rekan kerja, lingkungan kerja (Tampubolon & Sagala, 2020).

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja ialah langkah-langkah konkret yang dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, *ergonomic*, dan keamanan di tempat kerja, ini mencakup pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kebisingan, keamanan (Umi Farida & Sri Hartono, 2018).

keadilan dari tempat kerja.

6. Mencari pekerjaan baru sebagai alternatif ketika tidak puas dengan kondisi tempat kerja.

1. Merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan.

2. Merasa puas dengan upah yang di terima dari tempat kerja

3. Promosi saat ini sebanding dengan prestasi dan kontribusi ditempat kerja.

4. Atasan memberikan arahan dengan baik.

5. Memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja.

6. Lingkungan kerja memberikan kebebasan pada karyawan untuk belajar dan berkembang.

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

keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

6. Mencari pekerjaan baru merupakan respons terhadap ketidakpuasan dengan kondisi tempat kerja saat ini.

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.

1. Pewarnaan yang kurang baik di lingkungan kerja saat ini membuat suasana kerja menjadi kurang aman.

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

	baik pada lingkungan kerja.	yang cukup terhadap kualitas penerangan di lingkungan kerja.
5.	Kebisingan yang terjadi telah di upayakan untuk di kurangi di lingkungan kerja.	5. Perusahaan tidak mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kebisingan di lingkungan kerja.
6.	Memiliki kualitas keamanan yang baik pada 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 katego (52)ode) 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, pe (132)lakukan pemeriksaan terlebih dahulu terhadap kualitas data yang akan digunakan. Salah satu langkah penting dalam proses ini (72)lah dengan melakukan uji validitas pada alat ukur yang digunakan, yaitu kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut (7)ampu 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 (16) 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. Uji 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*. 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 selanjutnya. regresi lebih lanjut (Ramadhan & Fitrianyah, 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 Multikolinieritas

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

\hat{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 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 F¹⁰⁶ (multan)

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

59

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 (Ariyanti, 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

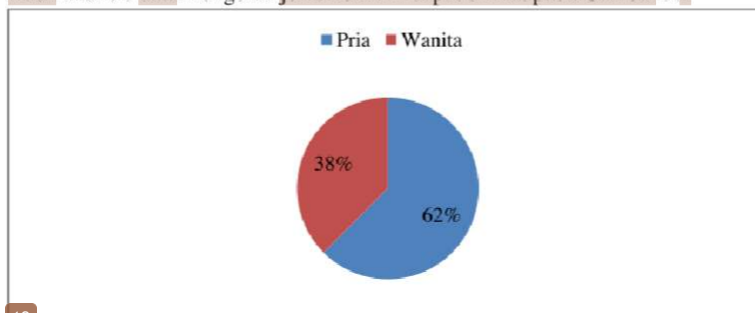
HASIL DAN PEMBAHASAN

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



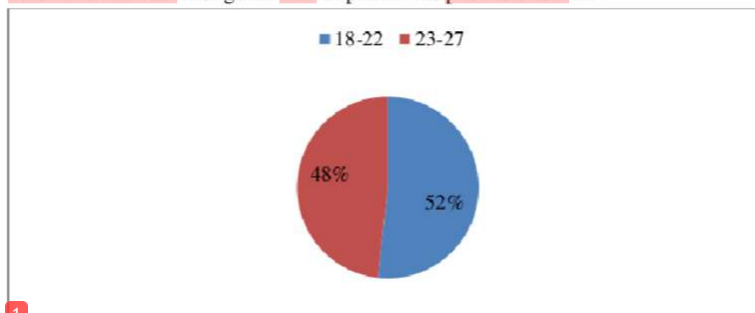
Sumber: data primer (diolah, 2024)

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)

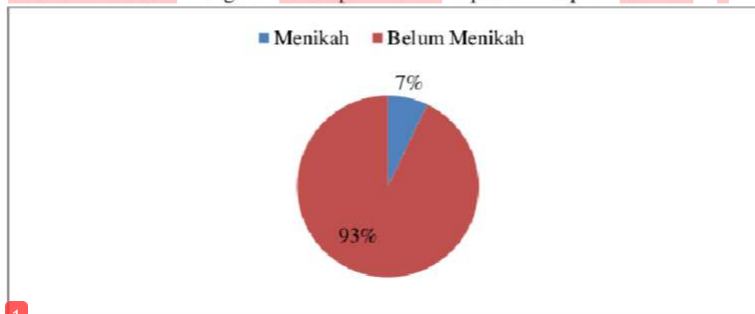
Gambar 3.2 Klasifikasi responden berdasarkan usia

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. **S**ementara 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.

1
c) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil analisis data mengenai **status pernikahan** dapat dilihat pada **Gambar 3.3**



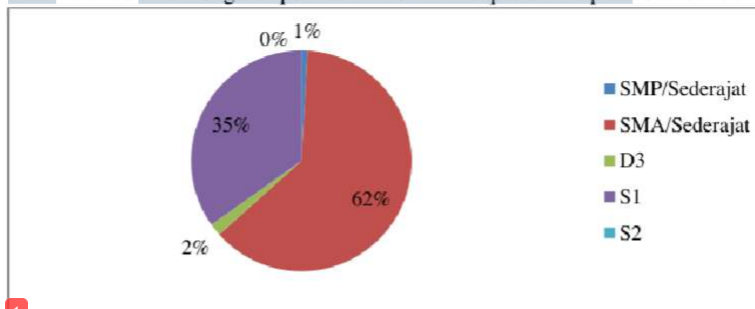
1
Sumber: data primer (diolah, 2024)

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.

68
d) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil analisis data mengenai **pendidikan terakhir** dapat dilihat pada **Gambar 3.4**



1
Sumber: data primer (diolah, 2024)

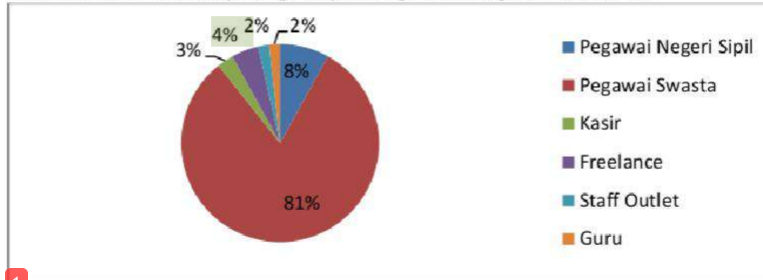
Gambar 3.4 Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

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



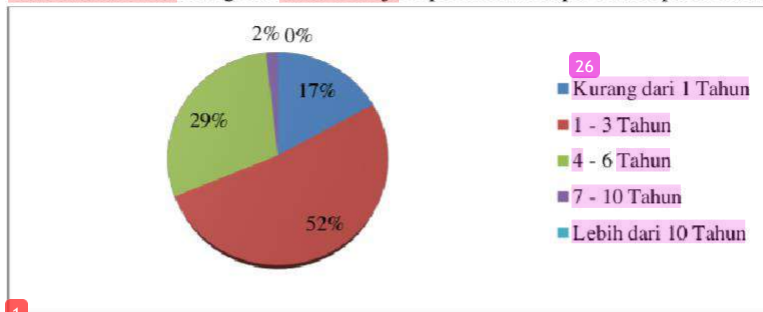
Sumber: data primer (diolah, 2024)

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)

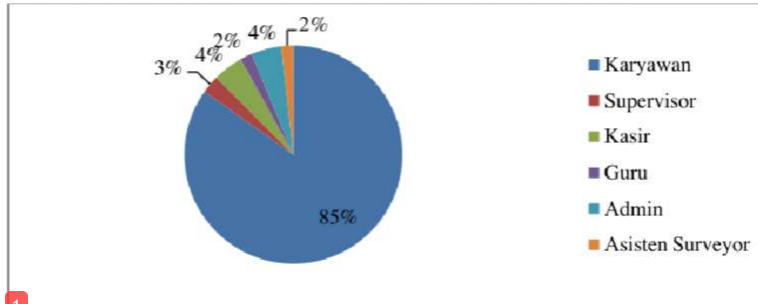
Gambar 3.6 Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan

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 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:

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

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

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

Dengan menggunakan interval yang telah ditentukan, variabel ¹ 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 ⁵ ini melibatkan 112 responden, dan telah menghasilkan deskripsi data mengenai variabel *turnover intention*. Variabel ¹ *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 ⁴⁹ nsi 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 ³⁹ mosi dan penghargaan mempengaruhi keinginan untuk mencari pekerjaan baru.	348	3,1	Setuju
6	Mencari pekerjaan baru merupakan respon 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

Peneliti⁵⁶ ini melibatkan 112 responden, dan telah menghasilkan deskripsi data mengenai variabel kepuasan kerja. Variabel⁶¹ 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 ⁶⁷
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 ini²⁹ 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

Peneliti¹³⁰ ini melibatkan 112 responden, dan telah menghasilkan deskripsi data mengenai variabel lingkungan kerja. Variabel¹³¹ 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. ³⁸	325	2,9	Setuju ²⁷
2	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas kebersihan di sekitar lingkungan kerja. ³⁸	352	3,1	Setuju
3	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas pertukaran udara di lingkungan kerja. ³⁸	327	2,9	Setuju
4	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas penerangan di lingkungan kerja. ³⁸	337	3,0	Setuju
5	Perusahaan tidak mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kebisingan di lingkungan kerja. ⁴⁶	308	2,8	Setuju
6	Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas keamanan di lingkungan kerja. ⁴⁶	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. Responden¹⁸ 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.

79

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 0,1⁴³ Korelasi Pearson bertanda negatif, maka dianggap valid. (iii) Jika p-value (dua sisi) lebih dari 0,05 maka item kuesioner dianggap 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 uji realibilitas tingkat konsistensi responden dapat diukur menggunakan *Cronbach's alpha*. 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	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Turnover Intention	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 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

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. 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.

³⁰ Calculated from data.

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 3.9, dapat diketahui bahwa besarnya $n=75$ 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

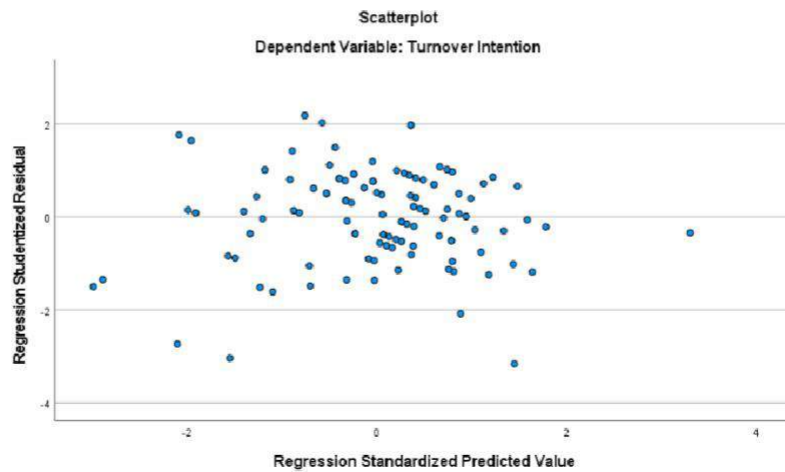
Sumber: data primer (diolah, 2024)

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 ada tidaknya 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 bertumpukan 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 menunjukkan 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:

$Y = Turnover\ Intention$

$a =$ Konstanta

$x_1 =$ Kepuasan Kerja

$x_2 =$ Lingkungan Kerja

$e =$ 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 akan 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.

120

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 0,05 atau 5%. (iii) Menghitung nilai p-value (nilai probabilitas). (iii) Pengambilan keputusan jika p-value < tingkat signifikansi (0,05), maka H_0 ditolak. Jika p-value > tingkat signifikansi (0,05), maka H_0 diterima.

Tabel 3.12 Uji Parsial (t)

Variabel	Nilai t	P-Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,254	0,800	0,1	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	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) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* :

a. Hipotesis:

H_0 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

H_1 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

b. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,1 (10%).

c. Jika p-value (sig.) < 0,1 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Dari Tabel 3.12, 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) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*:

a. Hipotesis:

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

b. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,1 (10%).

c. Jika p-value (sig.) < 0,1 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

d. Dari Tabel 3.12, 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

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, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,051 yang lebih kecil dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan di Kota Samarinda.

c) Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 3.14 Uji Koefisien Determinasi
Adjust R Square

0,362

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 3.14, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *turnover intention* sebesar 36,2%. Hal ini berarti 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) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, ini dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung tidak memiliki niat untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan tersebut. Karyawan generasi Z yang puas dengan pekerjaan merasa nyaman dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini, serta menunjukkan bahwa kebutuhan dan harapan mereka telah terpenuhi sehingga tidak ada alasan kuat untuk mencari pekerjaan baru. Selain itu, karyawan generasi Z yang puas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan, dan dapat mengurangi *turnover intention*.

Karyawan generasi Z di Kota Samarinda memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi, hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda, berdampak pada rendahnya niat mereka untuk berpindah ke perusahaan lain, menguntungkan perusahaan karena dapat mempertahankan karyawan berbakat dan berpengalaman. Selain itu,

karyawan generasi Z yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan generasi Z yang merasa puas dengan lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan dukungan yang diberikan perusahaan, akan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, menjadi aset berharga bagi perusahaan. Karyawan generasi Z yang puas dengan pengalamannya bekerja, cenderung akan merekomendasikan organisasi kepada rekan atau kerabat mereka, menjadi daya tarik bagi talenta-talenta baru untuk bergabung dengan perusahaan.

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) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang buruk, seperti budaya kerja di perusahaan yang tidak kondusif, beban kerja berlebihan, kurangnya pengembangan karir, kompensasi tidak memadai, serta kondisi fisik tempat kerja yang buruk, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan ingin meninggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan generasi Z merasa tertekan dan tidak betah dengan lingkungan kerjanya, maka niat mereka untuk mencari pekerjaan baru akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja agar dapat mempertahankan karyawan terbaiknya.

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 (Nurchayho *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) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karena keduanya berkaitan erat dengan motivasi dan komitmen karyawan generasi Z terhadap perusahaan. Karyawan generasi Z yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, peluang promosi, hubungan dengan supervisor dan rekan kerja, cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Hal ini dikarenakan mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi pada perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan mendukung produktivitas karyawan akan meningkatkan loyalitas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti terlalu stres, adanya konflik, dan fasilitas yang tidak memadai, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan ingin melakukan *turnover intention*. Perusahaan yang dapat menciptakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif akan mampu mempertahankan karyawan generasi Z terbaiknya dalam jangka panjang, sehingga mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, memahami dan mengelola kedua faktor ini secara efektif menjadi kunci penting bagi keberhasilan organisasi dalam mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Z.

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.

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap intensitas turnover 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 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. Dengan kata lain, dalam kasus ini, tingkat kepuasan kerja tidak menjadi alasan yang kuat bagi karyawan untuk berhenti bekerja, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, 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 pengaruh yang cukup besar pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan 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 lingkungannya berpengaruh cukup besar pada kemungkinan mereka memutuskan mencari pekerjaan lain. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari tempat kerja..

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dua faktor ini saling terkait dan memiliki peran penting dalam menentukan apakah seorang karyawan 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 terbaiknya. Dengan memastikan karyawan 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 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. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi tingkat *turnover* atau perputaran keluar-masuk karyawan di perusahaan tersebut. Dengan lebih fokus pada perbaikan lingkungan kerja daripada hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan diperkirakan akan lebih efektif dalam menekan keinginan karyawan 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 aspek akademis, bagi perusahaan, dan bagi individu:

(i) Untuk Akademis ⁹¹

- a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi lebih lanjut dalam faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi niat berpindah pada karyawan generasi Z, seperti komitmen perusahaan, budaya organisasi, dan karier pengembangan.
- b. 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.
- c. Penggunaan metode penelitian campuran (*mixed method*) dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena *turnover intention* pada generasi Z. ¹²⁷

(ii) Untuk Perusahaan

- a. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan generasi Z dengan menyesuaikan kebijakan terkait gaji, kesempatan promosi, pengawasan yang efektif, serta membangun hubungan yang baik antar rekan kerja.
- b. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan memperhatikan aspek fisik, hubungan interpersonal, dan memberikan dukungan organisasi yang memadai.
- c. Perusahaan dapat menerapkan program-program retensi karyawan, seperti memberikan kompensasi yang kompetitif, pengembangan karir, serta menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan preferensi generasi Z.

(iii) Untuk Individu

- a. Generasi Z perlu meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan tempat kerja untuk meminimalkan keinginan untuk pindah.
- b. Generasi Z dapat proaktif dalam mengkomunikasikan kebutuhan dan harapannya terkait lingkungan kerja yang kondusif kepada pihak manajemen.
- c. Generasi Z disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan agar memiliki daya saing di pasar tenaga kerja.

Cek Turnitin Skripsi Adifa Novrian

ORIGINALITY REPORT

29%
SIMILARITY INDEX

28%
INTERNET SOURCES

19%
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 Submitted to Christian University of Maranatha Student Paper **1%**

5 www.scribd.com Internet Source **1%**

6 text-id.123dok.com Internet Source **1%**

7 core.ac.uk Internet Source **<1%**

8 eprints.umm.ac.id Internet Source **<1%**

9 repository.upstegal.ac.id Internet Source **<1%**

10	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1%
11	Submitted to Udayana University Student Paper	<1%
12	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	<1%
13	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1%
14	adoc.tips Internet Source	<1%
15	jurnal.peneliti.net Internet Source	<1%
16	staging1.btp.ac.id Internet Source	<1%
17	adoc.pub Internet Source	<1%
18	id.123dok.com Internet Source	<1%
19	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1%
20	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
21	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%

22	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%
23	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1%
24	etheses.uinsgd.ac.id Internet Source	<1%
25	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1%
26	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
27	docplayer.info Internet Source	<1%
28	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
29	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1%
30	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1%
31	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1%
32	Muhammad Syifa Romli, Achmad Gani, Lukman Chalid. "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja	<1%

terhadap Kinerja Organisasi di Kantor
Direktorat Jendral Pembendaharaan Sulawesi
Selatan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi,
2019

Publication

33	eprints.peradaban.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to Hamilton High School Student Paper	<1 %
35	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
36	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
37	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	<1 %
38	Submitted to Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Student Paper	<1 %
39	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
40	Nanda Harry Mardika, Argo Putra Prima. "Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020 Publication	<1 %

eprints.iain-surakarta.ac.id

41	Internet Source	<1 %
42	www.neliti.com Internet Source	<1 %
43	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
44	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
45	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
46	Wulan Y.C., Yasmi Y., Purba C., Wollenberg E.. "Analisa konflik: sektor kehutanan di Indonesia 1997-2003", Center for International Forestry Research (CIFOR) and World Agroforestry Centre (ICRAF), 2004 Publication	<1 %
47	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
48	e-journal.poltek-kampar.ac.id Internet Source	<1 %
49	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
50	Clairine Angiriella Anestesy Mangumbahang, Rita Tarore, Indrie Palandeng. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN	<1 %

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PELANGI SULUT", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

-
- 51** repositori.uin-alauddin.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 52** www.slideshare.net <1 %
Internet Source
-
- 53** Submitted to Padjadjaran University <1 %
Student Paper
-
- 54** Vania Annissa Holle, Agustinus Salle, Mariolin Sanggenafa. "PENGARUH PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN BERBASIS AKRUAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Papua)", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020 <1 %
Publication
-
- 55** Muhammad Yusuf, Andika Kurniawan. "Pengaruh Non-Debt Tax Shield Dan Cost Of Financial Distress Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bursa Efek <1 %

Indonesia (BEI) Tahun 2013-2017", Neraca :
Jurnal Akuntansi Terapan, 2020
Publication

56	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
57	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1 %
58	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
59	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
60	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
61	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
62	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
63	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
64	Submitted to unas Student Paper	<1 %
65	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %

jurnal.stkippersada.ac.id

66	Internet Source	<1%
67	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1%
68	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1%
69	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
70	pt.scribd.com Internet Source	<1%
71	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1%
72	Submitted to Binus University International Student Paper	<1%
73	Dini Ayu Pramitasari. "ANALISIS HARGA SAHAM DIDETERMINASI PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, SOLVABILITAS DAN AKTIVITAS", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2024 Publication	<1%
74	Santi Riana Dewi. "Pengaruh Stress Kerja dan Karakteristik Personal Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Perusahaan di Suralaya.", Jurnal Manajemen, 2021 Publication	<1%

75	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
76	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1%
77	jurnalprodi.idu.ac.id Internet Source	<1%
78	lppmstianusa.com Internet Source	<1%
79	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1%
80	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
81	Agung Wijaya, Jeni Wulandari, Prasetya Nugeraha. "KAJIAN TENTANG KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK RAMAH LINGKUNGAN DALAM PERSPEKTIF THEORY OF PLANNED BEHAVIOR", JURNAL SOSIAL HUMANIORA, 2020 Publication	<1%
82	Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	<1%

83	repository.poltekkes-tjk.ac.id Internet Source	<1%
84	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1%
85	repository.unmuha.ac.id Internet Source	<1%
86	repository.upnyk.ac.id Internet Source	<1%
87	Submitted to unars Student Paper	<1%
88	www.akreditasi.org Internet Source	<1%
89	Delyma Agusti Meitasari, Muhadjir Anwar. "ANALISIS NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN CONSUMER AND GOODS INDUSTRY BURSA EFEK INDONESIA", REVITALISASI, 2021 Publication	<1%
90	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1%
91	Yuniarti Yuniarti, Jumadi Walajro. "Measuring the impact of principals' competence and facilities on teachers' achievement in Public Vocational High Schools in Palembang City: A	<1%

multivariate analysis", Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences, 2024

Publication

92	ejurnal.ars.ac.id Internet Source	<1 %
93	fusion.rifainstitute.com Internet Source	<1 %
94	jim.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
95	kuliahdiawangawang.blogspot.com Internet Source	<1 %
96	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
97	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
98	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
99	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
100	Munawir Nasir, Muh. Haerdiansyah Syahnur, Mutmainnah Hasan. "Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2)", JMBI UNSRAT (Jurnal	<1 %

Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi
Universitas Sam Ratulangi)., 2022

Publication

-
- 101** Novi Darmayanti. "ANALISIS PREDIKSI KEBANGKRUTAN TERHADAP HARGA SAHAM DENGAN MODEL ZMIJEWSKI DAN SPRINGATE (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI DAN BATUBARA YANG TERCATAT DI BEI TAHUN 2016-2018)", Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2020
Publication <1%
-
- 102** Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2019
Publication <1%
-
- 103** academic-accelerator.com
Internet Source <1%
-
- 104** ejurnal.bunghatta.ac.id
Internet Source <1%
-
- 105** jurnal.umitra.ac.id
Internet Source <1%
-
- 106** repositori.ukdc.ac.id
Internet Source <1%

repository.stei.ac.id

107	Internet Source	<1%
108	repository.unej.ac.id Internet Source	<1%
109	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
110	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1%
111	www.marketeers.com Internet Source	<1%
112	(7-15-15) http://101.203.168.85/sites/default/files/ASPEK%20KEK KARYA%20FIKSI%20SENO%20GUMIRA%20AJIDARMA% Internet Source	<1%
113	Made Bagus Setya Prabawa, Ida Bagus Made Wiyasha, I Ketut Muliadisa. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di golden tulip jineng resort bali", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023 Publication	<1%
114	Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN", Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2022 Publication	<1%

115	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
116	Yusuf Fadhilah, Mei Retno Adiwati. "Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2022 Publication	<1%
117	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
118	dosen.univpancasila.ac.id Internet Source	<1%
119	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1%
120	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
121	eprints.upgris.ac.id Internet Source	<1%
122	es.scribd.com Internet Source	<1%
123	id.scribd.com Internet Source	<1%
124	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1%
125	journals.insightpub.org Internet Source	<1%

126	jurnal.unived.ac.id Internet Source	<1 %
127	konsultanthesis.wordpress.com Internet Source	<1 %
128	repositori.unud.ac.id Internet Source	<1 %
129	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
130	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
131	www.koranperdjoeangan.com Internet Source	<1 %
132	yonulis.com Internet Source	<1 %
133	Muhammad Zaky. "PERAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN", Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2020 Publication	<1 %
134	repositori.its.ac.id Internet Source	<1 %
135	Christina Mayreta Y. Rumengan, Victor P. K. Lengkong, Regina T. Saerang. "PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER	<1 %

INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KARYAWAN KOPERASI SAVIOR MOTOLING",
Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

136

Ongki Helmi Dinata. "Tingkat Pengaruh
Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja sebagai
Mediator Hubungan Antar Keadilan
Organisasional terhadap Niat untuk Pindah
Kerja", Reslaj : Religion Education Social Laa
Roiba Journal, 2022

Publication

<1%

137

Verlincia Mefy Arlen, Hamsal Hamsal.
"Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity
Terhadap Turnover Intention dengan
Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi
Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru)", Al
Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan
Kemasyarakatan, 2024

Publication

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Cek Turnitin Skripsi Adifa Novrian

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31
