

**PENGARUH KONDISI PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**DESTI SITI NUR HASANAH
2056051020**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH KONDISI PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

DESTI SITI NUR HASANAH

Indonesia menghadapi bonus demografi dengan 69,3% dari 275,36 juta penduduk usia produktif, yang berpotensi menjadi modal atau beban bagi masa depan bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z. Jenis penelitian *explanatory research* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis menggunakan regresi linear berganda dengan objek penelitiannya, yaitu generasi Z. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner yang disebar pada 100 responden. Data dianalisis secara statistik deskriptif dan analisis regresi berganda menggunakan *software* SPSS 27.0. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* generasi Z. Lalu secara parsial kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* generasi z.

Kata Kunci : Kondisi Pekerjaan, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Z.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKING CONDITIONS AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION AMONG GENERATION Z IN BANDAR LAMPUNG

By

DESTI SITI NUR HASANAH

Indonesia is facing a demographic bonus with 69.3% of the 275.36 million population of productive age, which has the potential to become capital or a burden for the future of the nation. This study aims to determine the effect of work conditions and work environment on turnover intention in generation Z. The type of research used in this study explanatory research uses a quantitative approach with analysis using multiple linear regression with the object of research, namely generation Z. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 100 respondents. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis using SPSS software 27.0. Data analysis techniques used include instrument testing and hypothesis testing. The results of the study indicate that work conditions and work environment have a simultaneous effect on turnover intention of generation Z. Then partially work conditions and work environment have an effect on turnover intention of generation z.

Keywords: *Work Conditions, Work Environment, Turnover Intention, Generation Z.*

**PENGARUH KONDISI PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z
DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

DESTI SITI NUR HASANAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

: PENGARUH KONDISI PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG

Nama Mahasiswa

: Desti Siti Nur Hasanah

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2056051020

Jurusan

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.
NIP. 196910121995121001

Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



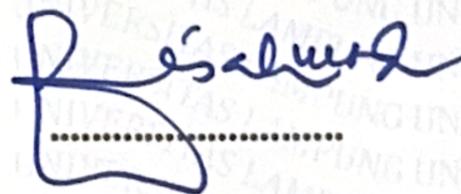
.....

Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**

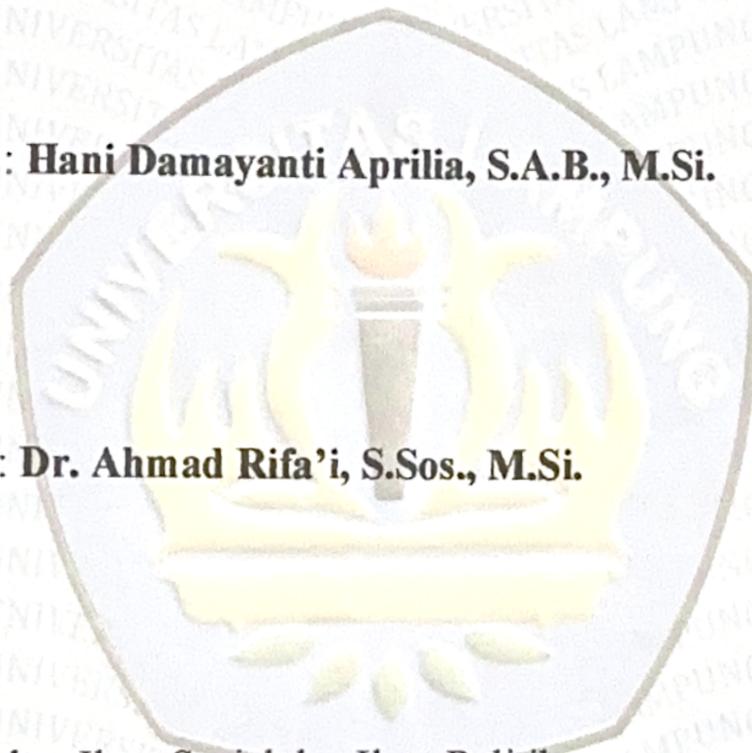


.....

Penguji : **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**



.....



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 1976082120000320001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **05 agustus 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 2 september 2025
Yang membuat pernyataan,



Desti Siti Nur Hasanah
NPM. 2056051020

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Desti Siti Nur Hasanah yang dilahirkan di Way Kanan pada tanggal 09 Desember 2001. Anak ketiga dari pasangan Bapak Sudarto dan Ibu Tusimi. Jenjang Pendidikan penulis dimulai dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK) Darma Pertiwi Adi Jaya pada tahun 2008. Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) Negri 01 Adi Jaya, pada tahun 2008 dan lulus di tahun 2014.

Penulis menempuh Pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 04 Negara Batin pada tahun 2014 dan lulus di tahun 2017. Selanjutnya, jenjang Pendidikan penulis tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Muhammadiyah 02 Yogyakarta pada tahun 2017 dan lulus di tahun 2020. Peneliti melanjutkan pendidikan yang diterima melalui jalur seleksi mandiri masuk perguruan tinggi negeri pada tahun 2020 di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

Selama menjadi Mahasiswi, penulis aktif bergabung dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis sebagai anggota bidang KWU 2020/22021. Peneliti telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Banding Agung, Kecamatan Suoh, Kabupaten Lampung Barat selama 40 hari pada Januari-Februari tahun 2023. Peneliti juga telah menyelesaikan magang di PT. PemukaSakti ManisIndah (PSMI) Lampung.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah 94:6)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, dan tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

“Libatkan Allah dalam segala urusan agar yang berat menjadi ringan dan yang sulit menjadi mudah”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan yang maha esa atas limpah rahmat serta karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kepada orang tuaku tercinta

Bapak dan ibu yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, serta memberikan cinta dan kasih sayang yang tiada habisnya.

Untuk kakak dan adikku tersayang

Terima kasih telah memberikan dukungan, motivasi, dan terima kasih telah hadir serta memberi warna dalam hidupku.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tercinta.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa, membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu sebagai bekal kehidupan untuk masa depan bagi penulis.

Serta almamater tercinta
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kondisi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Bandar Lampung.”

Adapun penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

7. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si, selaku dosen pembimbing utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan motivasi, arahan, kritik, saran, dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa selalu dalam lindungannya, diberikan kemudahan dalam setiap urusan dan diberikan Rahmat-Nya atas kesabaran dan kebaikan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsinya.
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua yang telah sabar membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas waktu, ilmu, arahan, saran, dan motivasi yang diberikan. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku dosen penguji skripsi, yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan ilmu untuk memberikan masukan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Ucapan teristimewa kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak dan Ibu terima kasih atas segala bentuk kasih sayang yang telah kalian berikan kepadaku hingga saat ini dan seterusnya, atas segala bentuk pelajaran hidup yang telah kalian berikan kepadaku yang akhirnya membentukkan mejadi pribadi yang kuat dan pemberani. Terima kasih telah menjaga dan mengasihiku sedari aku kecil, dan juga atas segala usaha yang telah kalian usahakan demi kebaikan dan kebahagiaan ku. Terima kasih atas doa restu dan jerih payah yang mengantarkanku ke jenjang sarjana. Semoga kalian berdua senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan agar dapat selalu berada di setiap fase kehidupanku.
11. Teruntuk kakak-kakaku tercinta, mas supri, mba yuni, mba Sanah dan mas Luluk. Terima kasih atas segala bentuk nasihat dan semangat yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
12. Teruntuuk adikku tercinta, Iyan terima kasih telah memberikan semangat, kebahagiaan, dan dukungan tiada henti kepada penulis. Mari Bersama-sama

kita semangat dalam meraih cita-cita untuk mebahagiakan, membanggakan serta mengangkat derajat kedua orang tua kita.

13. Untuk keluarga besarku yang tidak bisa aku tuliskan satu persatu, terima kasih atas segala dukungan moril dan materi yang sudah kalian berikan semasa perkuliahan ini.
14. Teman-teman terbaik selama masa perkuliahan Iftika, April, Aisyah, Jesika, Hana, Anisa Fahri, Sofia, Rosa, Anjes terima kasih sudah mau menemaniku di masa-masa sulit penyusunan skripsi dan sudah menguatkanu di masa perkuliahan. Terima kasih sudah mau berjuang bersama.
15. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Desti Siti Nur Hasanah terima kasih sudah berjuang sejauh ini. Saya bangga pada diri saya sendiri, mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penyusunan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, baik dari segi penulisan serta isi yang terkandung di dalamnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan sehingga dapat membuat atau menyusun skripsi yang lebih baik lagi di kemudian harinya dengan sempurna. Dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua.

Bandar Lampung, 22 Mei 2025

Desti Siti Nur Hasanah
NPM. 2056051020

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR RUMUS	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kondisi pekerjaan	13
2.2.1 Pengertian Kondisi pekerjaan.....	13
2.2.2 Faktor-faktor yang Membentuk Kondisi pekerjaan.....	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Pekerjaan.....	15
2.2.4 Indikator Kondisi Pekerjaan	17
2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	19
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	22

2.4	<i>Turnover intention</i>	22
2.4.1	Pengertian Turnover intention	22
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover intention.....	23
2.4.3	Indikator Turnover intention	24
2.5	Penelitian Terdahulu.....	25
2.6	Kerangka Pemikiran	27
2.7	Hipotesis Penelitian	30
III.	METODE PENELITIAN	33
3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional.....	33
3.2.1	Kerangka Konseptual	33
3.2.2	Definisi Operasional.....	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data	39
3.5	Jenis dan Sumber Data Penelitian	39
3.5.1	Data Primer	39
3.5.2	Data Sekunder	40
3.6	Skala Pengukuran	40
3.7	Uji Instrumen.....	41
3.7.1	Uji Validitas.....	41
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.8	Teknik Analisis Data.....	43
3.8.1	Analisis Deskriptif	43
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	43
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.9	Uji Hipotesis	45
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	45
3.9.2	Uji parsial (Uji Statistik t).....	46
3.9.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	47

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.2 Deskripsi Data	51
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	51
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	54
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	59
4.3.1 Hasil Uji Validitas	59
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	61
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	62
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.6 Hasil Analisis <i>Method of Successive Interval</i>	65
4.7 Hasil Analisis Data.....	65
4.7.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.8 Hasil Uji Hipotesis	67
4.8.1 Hasil Uji R^2	67
4.8.2 Hasil Uji F	68
4.8.3 Hasil Uji t	68
4.9 Pembahasan.....	69
4.9.1 Pengaruh Kondisi Pekerjaan Terhadap Turnover Intention	69
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention	71
4.9.3 Pengaruh Kondisi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention	73
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Simpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	35
Tabel 3. 2 Tabel Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan ..	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kondisi Pekerjaan (X1).....	54
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2).....	56
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 10 Hasil Statistik Deskriptif.....	61
Tabel 4. 11 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji <i>One sample Kolmogorov Smirnov</i>	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4. 13 Hasil Analisis <i>Method of Successive Interval</i> Untuk Semua Variabel	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Regresi Kondisi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4. 1 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji <i>Normality Probability Plot</i>	63
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan <i>Scatterplot</i>	64

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3. 1 Lemeshow	38
Rumus 3. 2 <i>Method of Succesive Interval</i>	41
Rumus 3. 3 Reliabilitas	42
Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda	45
Rumus 3. 5 Uji F (Uji Simultan)	46
Rumus 3. 6 Uji t (Uji Parsial)	47
Rumus 3. 7 Koefisien Determinasi <i>R-square</i>	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	88
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Pekerjaan (X1).....	91
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	93
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y).....	95
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	97
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis.....	98
Lampiran 7. Identitas Responden.....	99
Lampiran 8. Hasil MSI Variabel Kondisi Pekerjaan (X1).....	102
Lampiran 9. Hasil MSI Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	105
Lampiran 10. Hasil MSI Variabel Turnover Intention (Y).....	108
Lampiran 11. Dokumentasi Penelitian.....	111

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini memasuki periode bonus demografi, di mana jumlah penduduk usia produktif melebihi usia yang tidak produktif (Kemenko PMK, 2021). Keberhasilan pengelolaan bonus demografi ini oleh pemerintah dapat menjadi modal kunci untuk merancang masa depan menuju peringatan 100 tahun Indonesia merdeka pada 2045 (Novrizaldi, 2023). Namun, jika penanganannya kurang optimal, bisa menjadi tantangan serius dan memberi beban pada negara. Menurut informasi dari Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri, total penduduk Indonesia mencapai 275.361.267 jiwa pada Juni 2022 (Ditjen Dukcapil, 2022). Dari jumlah tersebut, sebanyak 190,83 juta jiwa (69,3%) merupakan kelompok usia produktif (15-64 tahun), sedangkan 84,53 juta jiwa (30,7%) lainnya masuk dalam kategori usia yang tidak produktif (Kusnandar 2022).

Dalam konteks transisi yang mendorong menuju era revolusi industri 4.0, sebuah periode yang secara mencolok ditandai oleh perubahan fundamental dalam paradigma ekonomi dan pergeseran teknologi yang mengalami perubahan secara drastis (Chalid, 2010), generasi muda menjadi garda terdepan dalam menegakkan hal tersebut. Fenomena yang paling mencolok dan mewakili perubahan ini adalah penetrasi generasi terbaru, yang dikenal sebagai Generasi Z, mencakup individu-individu yang lahir dalam rentang waktu antara pertengahan 1990-an hingga pertengahan 2000-an (Muannas, 2018). Kelahiran generasi Z tepatnya berada dalam rentang tahun antara 1997 sampai 2012 (Arumi. *et al.*, (2023).

Keunikan yang membedakan Generasi Z dengan sebelumnya adalah perspektif dan harapan mereka yang mendalam terhadap dunia kerja. Generasi ini tidak hanya dikenal sebagai individu yang memiliki kemampuan terhubung secara global melalui berbagai platform digital, tetapi juga memamerkan tingkat kreativitas dan inovasi yang tinggi dalam memanfaatkan teknologi (Chillakuri & Mahanandia, 2018; Lanier, 2017). Selain itu, Generasi Z cenderung menginginkan pekerjaan yang memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Mereka menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan dan lebih memilih lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Generasi ini juga dikenal memiliki kesadaran sosial yang tinggi, seringkali memilih perusahaan yang menunjukkan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang kuat (Francis & Hoefel, 2018; Seemiller & Grace, 2016). Generasi Z juga sangat terpengaruh oleh pengalaman visual dan interaktif, membuat mereka lebih cenderung memilih platform komunikasi yang mendukung elemen-elemen tersebut, seperti video dan media sosial. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi juga menjadikan mereka sebagai aset berharga dalam tim kerja yang membutuhkan inovasi dan pembaruan yang berkelanjutan (Priporas, Stylos, & Fotiadis, 2017).

Generasi Z mengekspresikan harapan yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang mereka jalani, menginginkan suasana yang tidak hanya dinamis dan inovatif, tetapi juga responsif terhadap perubahan teknologi yang berlangsung dengan cepat (Nurqamar *et.al.*, 2022). Dalam pandangan mereka, pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sumber penghasilan semata, melainkan juga sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri, memberikan kontribusi pada tujuan yang lebih besar, dan terlibat dalam lingkungan kerja yang mampu memfasilitasi pertumbuhan pribadi dan profesional secara holistik (Kumparan, 2024).

Generasi Z menjadi sorotan karena perbedaan yang signifikan dengan generasi sebelumnya di lingkungan kerja yang berdampak pada praktisi yang cepat memberikan stereotip kepada pekerja muda (Parry & Urwin, 2011; Sullivan, *et al.*, 2009). Pengusaha pun merasa khawatir mengenai manajemen karyawan muda dan

meragukan kesiapan mereka menghadapi realitas tempat kerja (Campione, 2015; Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Forbes 2018 dalam Tonis *et.al* (2022), 77% dari Generasi Z mengalami stres di tempat kerja karena persepsi terhadap lingkungan kerja yang sangat kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang ketat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Meski demikian, Generasi Z memiliki semangat kerja yang tinggi dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi (Bucovetchi, *et al*, 2019).

Studi yang dilakukan oleh Ernest & Young dalam Tonis *et al.* (2022) juga mengungkapkan lima perbedaan karakter kunci antara Generasi Y dan Generasi Z. Menurut penelitian tersebut, perbedaan latar belakang kelahiran antara Generasi Y pada masa tenang dan Generasi Z di masa resesi yang penuh turbulensi membuat Generasi Z tumbuh menjadi generasi yang lebih memiliki kesadaran diri dan mandiri ketimbang Generasi Y (Tonis *et al.*, 2022). Generasi Z diidentifikasi sebagai generasi inovatif dan produktif, berorientasi pada tujuan, dan memiliki pandangan yang realistis dibandingkan Generasi Y yang lahir sebelumnya. Survei tersebut juga mencatat bahwa 62% Generasi Z lebih memilih untuk memulai bisnis sendiri daripada bekerja di organisasi, hal ini terkait dengan semangat kewirausahaan yang tinggi, ambisi, dan minat mereka untuk mencari solusi atas masalah yang dihadapi. Hal ini cukup berbeda dengan Generasi Y yang cenderung lebih memilih bekerja di organisasi.

Generasi Z diprediksi akan membawa perubahan yang signifikan untuk angkatan kerja mendatang (Agarwal & Vaghela, 2019). Dengan mengusung nilai-nilai seperti keterlibatan pribadi, kontribusi yang berarti, dan pembelajaran berkelanjutan, Generasi Z tidak hanya menandai keberlanjutan evolusi tenaga kerja tetapi juga membuka pintu menuju pemahaman yang lebih mendalam tentang cara pandang unik yang membentuk pola pikir dan tindakan mereka dalam konteks profesional dan personal (Ernest & Young dalam Tonis *et al.*, 2022).

Salah satu tantangan kritis yang dihadapi oleh divisi manajemen sumber daya

manusia dalam organisasi masa kini adalah tingginya tingkat pergantian karyawan, terutama di kalangan Generasi Z (Rivai, 2023). Hal ini terjadi karena Generasi Z yang secara unik mencirikan diri mereka sebagai individu yang terkoneksi secara digital dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang inovatif. Generasi Z cenderung lebih menyukai kolaborasi dan ruang kerja terbuka dibandingkan generasi *baby boomer* dan generasi X (Rivai, 2023). Tujuan karier yang paling penting bagi mereka adalah *work life balance* dan kenyamanan di tempat kerja (Rivai, 2023). Karyawan generasi Z menginginkan adanya kesempatan cuti atau berlibur dalam siklus pekerjaannya dan menyukai pekerjaan yang menantang terutama pencarian pengetahuan baru yang membuat tingkat keluar masuk karyawan generasi Z cenderung semakin meningkat (Rivai, 2023).

Tingkat *turnover* yang mencapai tingkat yang signifikan ini tidak hanya menimbulkan dampak serius terhadap stabilitas organisasi, melainkan juga melibatkan konsekuensi finansial yang substansial (Margaretta & I Gede, 2020). Hal ini sehubungan dengan biaya yang terkait dengan proses rekrutmen ulang, pelatihan, dan tidak kalah pentingnya, kehilangan pengetahuan dan keahlian internal yang telah diakumulasikan oleh karyawan yang meninggalkan organisasi. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mendorong tingginya tingkat pergantian ini menjadi esensial untuk merumuskan strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Hal ini juga penting guna menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan berperan dalam meminimalkan dampak negatifnya terhadap keseimbangan organisasional dan pencapaian tujuan jangka panjang.

Pemahaman yang mendalam terhadap kompleksitas dan dinamika interaksi antara kondisi pekerjaan serta lingkungan kerja pada Generasi Z menjadi suatu aspek penting yang tak terelakkan dan menjadi krusial dalam strategi organisasi. Hal ini mempengaruhi upaya organisasi untuk merintis penciptaan lingkungan kerja yang tidak hanya memotivasi, melainkan juga memberikan dukungan berkelanjutan terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional, sekaligus merawat serta memanfaatkan potensi serta kontribusi berharga dari generasi ini (Nurqamar *et.al.*,

2022). Tentunya hal tersebut yang secara signifikan membentuk dan mengubah lanskap dinamika kerja di era kontemporer yang penuh dengan tantangan dan peluang.

Pentingnya memperhatikan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan dalam konteks dinamika organisasi saat ini tidak dapat diabaikan, karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang pada akhirnya memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas dan keberlanjutan bisnis (Farid & Andi, 2023). Oleh karena itu, upaya untuk lebih memahami dengan cermat faktor-faktor yang memengaruhi keputusan Generasi Z, sebagai anggota tenaga kerja yang kritis dan berpengaruh, memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya efektif tetapi juga responsif terhadap kebutuhan dan preferensi karyawan tersebut. Dengan memahami secara mendalam keinginan, harapan, dan tantangan yang dihadapi Generasi Z, organisasi dapat merancang langkah-langkah kebijakan yang lebih terarah, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan, serta menjaga dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan Perusahaan (Septiani & Muhammad, 2022).

Merujuk pada penelitian sebelumnya diketahui bahwa (Daffa *et al.* 2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap *Turnover intention*. Sementara itu, terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap *Turnover intention*. Sedangkan secara simultan, terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Generasi Z. Hasil pada penelitian lainnya dari Priyono & Sunny (2023) menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan *job insecurity* terhadap *Turnover intention*; dan beban kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention*. Lingkungan kerja juga diketahui mempengaruhi kinerja karyawan, artinya ketika lingkungannya baik maka kinerjanya juga akan baik (Farid & Andy, 2023). Dukungan perusahaan, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, dan kompensasi finansial tidak langsung juga berpengaruh secara

signifikan terhadap intensi generasi Z dalam melamar pekerjaan (Nurqamar *et al.* 2022). Artinya kelima faktor ini juga penting untuk menjaga agar tidak terjadi *Turnover intention* generasi Z.

Merujuk pada *Equity Theory*, yang dikembangkan oleh J. Stacy Adams, menyatakan bahwa karyawan membandingkan *input* mereka (seperti usaha, pengalaman, dan pendidikan) dengan *output* (seperti gaji, pengakuan, dan promosi) yang mereka terima. Jika karyawan merasa bahwa *input* mereka tidak sebanding dengan *output* yang diterima, mereka mungkin mengalami ketidakpuasan yang dapat mengarah pada keinginan untuk keluar (*turnover intention*) (Neuorworx, 2023). Teori Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction Theory*) yang dijelaskan Locke (1976) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang paling sering dikaitkan dengan *turnover intention*. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kepuasan terhadap tugas, rekan kerja, supervisi, gaji, lingkungan kerja, kondisi pekerjaan, hingga kesempatan promosi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kondisi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kondisi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z?
2. Apakah lingkungan pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z?
3. Apakah kondisi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara simultan

berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kondisi pekerjaan secara parsial terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan pekerjaan secara parsial terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z.
3. Untuk mengetahui pengaruh kondisi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara simultan terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

a) Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam bidang kajian perilaku organisasi, khususnya mengenai pengaruh kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi bagi perusahaan sebagai acuan dalam memilih dan menentukan strategi bisnis dalam bersaing untuk masa sekarang dan masa depan dengan memperhatikan *turnover intention* pada Generasi Z. Selain itu, turut memberikan dan menambah wacana dalam hal strategi bisnis serta memberi informasi tambahan dalam melihat faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada Generasi Z.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bermanfaat serta dapat menjadi referensi bagi penulis lain untuk digunakan sebagai bahan tambahan dan

pertimbangan dalam melakukan penelitian berikutnya yang relevan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Griffin (2021) mengemukakan bahwa manajemen melibatkan berbagai aktivitas, seperti perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang ditujukan untuk mengelola sumber daya organisasi (termasuk manusia, keuangan, fisik, dan informasi). Tujuannya adalah untuk mencapai sasaran organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Pettinger (2020) menyatakan bahwa manajemen adalah proses mencapai tujuan melalui orang-orang, dengan memanfaatkan kombinasi kreatif dan energik dari sumber daya secara efektif. Manajemen dapat memanfaatkan keterampilan dan bakat individu untuk kepentingan organisasi, baik dalam konteks internal maupun eksternal lingkungan organisasi. Dalam hal ini, manajemen berperan sebagai kunci untuk menyelaraskan dan memaksimalkan kontribusi setiap elemen dalam organisasi agar mencapai kesuksesan. Dengan menggabungkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen bukan hanya merupakan ilmu yang bergantung pada pengetahuan dan pemahaman konsep, tetapi juga merupakan seni yang memerlukan kebijaksanaan, kreativitas, dan kemampuan kepemimpinan. Kedua aspek ini secara bersama-sama menjadi dasar keberhasilan organisasi dengan mengarahkan sumber daya yang tersedia menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stones *et al.* (2020), manajemen sumber daya manusia melibatkan perancangan dan penerapan kebijakan serta praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk mengubah pengetahuan mereka menjadi perilaku yang produktif.

Manajemen SDM berfungsi untuk mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawan secara strategis, dan lebih dari sekadar serangkaian kegiatan terkait koordinasi sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting perusahaan, sehingga tindakan diambil untuk memaksimalkannya melalui pemilihan, pengembangan, dan penghargaan kepada talenta terbaik. Ini termasuk mendorong komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan kolaborasi, serta menolak toleransi terhadap kinerja yang buruk atau kompromi terhadap tujuan jangka panjang demi keuntungan jangka pendek.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena memegang posisi strategis yang dapat mempengaruhi pelanggan, hasil bisnis, dan nilai pemegang saham. Ini mencakup aspek-aspek seperti bakat, inspirasi, harapan, impian, dan semangat. Perusahaan-perusahaan yang berhasil dalam dekade ini akan mencapainya karena karyawan mereka mampu memberikan makna dan tujuan, serta menyediakan konteks dan kerangka kerja yang mendorong perkembangan dan pertumbuhan potensi individu.

Menurut Mangkunegara dalam Sivanissa & Azizah (2022), manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian aktivitas, termasuk perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan, yang bertujuan untuk mengelola pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai target organisasi. Sebaliknya, menurut Dessler dalam Sivanissa & Azizah (2022), perspektif sumber daya manusia melibatkan proses perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Proses ini tidak hanya mencakup hubungan kerja tetapi juga aspek kesehatan, keamanan, dan keadilan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia lebih dari sekadar administrasi; ia juga mencakup pengembangan dan pemberdayaan individu untuk mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Ini melibatkan berbagai inisiatif seperti pelatihan keterampilan, manajemen kinerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung serta inklusif, yang memungkinkan setiap karyawan memberikan kontribusi terbaik, merasa dihargai, dan termotivasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2021) menyebutkan bahwa terdapat beberapa peran manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*): Merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan adalah proses sistematis dan berkelanjutan yang melibatkan analisis kebutuhan SDM dalam kondisi yang selalu berubah dan pengembangan kebijakan personalia sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Ini merupakan bagian penting dari perencanaan dan anggaran perusahaan, karena pengeluaran dan proyeksi SDM terkait erat dengan rencana jangka panjang perusahaan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*): Menyusun struktur organisasi dengan merancang pembagian tugas dan hubungan kerja antara tenaga kerja. Pengorganisasian mencakup penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Proses ini menghasilkan struktur organisasi yang jelas dengan pembagian yang terperinci serta penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang benar.
3. Pengarahan (*Directing*): Mengarahkan karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh manajemen atau atasan untuk memberikan tanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat melalui kerjasama di semua level karyawan. Tujuannya juga untuk meningkatkan kepuasan, produktivitas karyawan, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*): Mengendalikan karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan aturan perusahaan, serta untuk mengevaluasi kinerja karyawan guna menentukan kompensasi yang sesuai.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*): Proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ini melibatkan aktivitas pencarian dan

pemilihan pelamar dengan motivasi, kemampuan, dan keahlian yang diperlukan untuk menutupi kekurangan dalam perencanaan kepegawaian. Karyawan baru diberikan deskripsi pekerjaan yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan kondisi kerja.

6. Pengembangan (*Development*): Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa depan, untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, pengalaman, dan pengetahuan karyawan. Metode pengembangan juga dapat mencakup *workshop*, *upgrading*, dan aktivitas lain yang mendukung peningkatan keahlian.
7. Kompensasi (*Compensation*): Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang, kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Kompensasi merupakan komponen kunci strategi perusahaan, karena biaya tenaga kerja adalah salah satu pos terbesar dalam anggaran. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji tetapi juga elemen non-finansial seperti peluang promosi, pelatihan, dan kepuasan kerja.
8. Pengintegrasian (*Integration*): Menggabungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup hubungan formal dan informal antara manajemen dan staf, termasuk diskusi terstruktur dengan serikat pekerja atau asosiasi staf untuk memastikan komunikasi yang efektif.
9. Kedisiplinan (*Discipline*): Fungsi penting dalam MSDM yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan diterapkan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan dan norma sosial. Kedisiplinan merupakan faktor kunci keberhasilan individu dan perusahaan, berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ini, terlihat betapa pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tugas akhir ini akan membahas variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja, serta bagaimana perusahaan dapat

menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis melalui pengelolaan variabel-variabel tersebut.

2.2 Kondisi pekerjaan

2.2.1 Pengertian Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan merujuk pada beragam elemen fisik, psikologis, sosial, dan organisasional di lingkungan kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kondisi lingkungan fisik, keamanan kerja, hingga budaya organisasi, peluang pengembangan, dan keadilan di organisasi. Dessler (2003) mengemukakan bahwa kondisi pekerjaan mencakup segala aspek di tempat kerja yang dapat berdampak pada kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas karyawan, termasuk lingkungan fisik dan faktor psikologis.

Flippo (1984) menekankan bahwa kondisi pekerjaan melibatkan kombinasi beragam elemen, seperti gaji, keamanan kerja, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan karir. Kondisi pekerjaan yang memuaskan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, Ivancevich (2010) menyatakan bahwa kondisi pekerjaan terdiri dari elemen fisik dan psikologis yang mempengaruhi karyawan di tempat kerja, termasuk keamanan, gaji, keseimbangan pekerjaan-kehidupan, dan keadilan organisasi.

Salutondok & Agus (2015) mendefinisikan kondisi pekerjaan sebagai segala faktor di lingkungan kerja karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas, termasuk temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, kondisi peralatan kerja, dan kejelasan tugas serta tanggung jawab.

Suparman (2020) menyoroti bahwa suasana kerja yang baik terbentuk dalam organisasi yang terstruktur dengan baik. Maria & Sutarto (2012) menambahkan bahwa keterlibatan kerja meningkat ketika anggota organisasi menghadapi kondisi pekerjaan yang positif. Dengan demikian, kondisi pekerjaan mencakup semua elemen di lingkungan kerja, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan,

kebisingan, kebersihan tempat kerja, kondisi peralatan kerja, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab. Menurut Djumadi dan Melinda (2023), kondisi pekerjaan adalah tempat di mana pegawai menjalankan tugasnya.

Secara umum, berbagai definisi tersebut menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan adalah kombinasi beragam faktor yang melibatkan aspek fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja. Menciptakan kondisi pekerjaan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Membentuk Kondisi pekerjaan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahyari dalam Sard, Gunawan & Iksan, (2018), terdapat tujuh faktor utama yang membentuk kondisi pekerjaan, yang antara lain dapat disajikan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengaturan Kerja yang Mencakup Pengendalian Suara Bising
Pengaturan ini berkaitan dengan usaha untuk mengendalikan atau mengurangi tingkat kebisingan di lingkungan kerja. Hal ini dapat mencakup penerapan peraturan terkait penggunaan peralatan dengan tingkat kebisingan rendah, penempatan mesin-mesin berisik di area terpisah, atau penggunaan peredam suara.
2. Pengaturan Penerangan Tempat Kerja
Pengaturan ini fokus pada penyesuaian tingkat penerangan di tempat kerja. Penerangan yang tepat dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan keamanan kerja. Ini melibatkan pemilihan lampu yang sesuai, penempatan yang strategis, dan perawatan agar penerangan tetap optimal.
3. Pengaturan Suhu Udara
Suhu udara yang nyaman di tempat kerja dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas. Pengaturan ini melibatkan pengendalian suhu ruangan melalui sistem pendingin atau pemanas, serta pemantauan agar suhu tetap dalam kisaran yang nyaman.
4. Pelayanan Kebutuhan Karyawan

Ini mencakup penyediaan fasilitas atau layanan yang memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti area istirahat, kantin, atau fasilitas kesehatan. Pelayanan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

5. Pengaturan Penggunaan Warna

Penggunaan warna di lingkungan kerja dapat memengaruhi suasana hati dan tingkat konsentrasi karyawan. Pengaturan ini melibatkan pemilihan warna yang sesuai untuk dinding, perabotan, atau elemen-elemen desain lainnya untuk menciptakan atmosfer yang diinginkan.

6. Pemilihan Kebersihan di Tempat Kerja

Kebersihan tempat kerja berkontribusi pada kesehatan dan kenyamanan karyawan. Pengaturan ini mencakup perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembersihan secara teratur, manajemen limbah, serta pemeliharaan kebersihan di area kerja.

7. Penyediaan Fasilitas yang Dibutuhkan Karyawan

Ini melibatkan penyediaan fasilitas seperti ruang pertemuan, akses internet, atau fasilitas olahraga yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penyediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Pekerjaan

Mangkunegara (2016) mengelompokkan faktor-faktor kondisi pekerjaan menjadi tiga kategori, antara lain sebagai berikut :

1) Kondisi Fisik Kerja

- a. Penerangan: Tingkat penerangan di tempat kerja sangat penting karena dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Penerangan yang kurang memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan visual dan berkontribusi pada kelelahan mata.
- b. Suhu Udara: Suhu di lingkungan kerja dapat memengaruhi kenyamanan karyawan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu

konsentrasi dan kesejahteraan secara keseluruhan.

- c. Suara Kebisingan: Lingkungan yang bising dapat menyebabkan stres dan mengganggu fokus kerja. Pengelolaan kebisingan adalah faktor penting dalam menciptakan kondisi pekerjaan yang baik.
- d. Penggunaan Warna: Warna di tempat kerja dapat memengaruhi suasana hati dan produktivitas. Pemilihan warna yang sesuai dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan memotivasi.
- e. Kelembaban: Tingkat kelembaban yang sesuai juga penting untuk kenyamanan karyawan. Kelembaban yang terlalu rendah atau tinggi dapat memengaruhi kesehatan dan kenyamanan.
- f. Ruang Gerak: Ruang kerja yang memadai memungkinkan karyawan bergerak dengan leluasa dan nyaman. Terlalu sempit atau berantakan dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan.

2) Kondisi Psikologis Kerja

- a. Stres Kerja: Faktor seperti tekanan pekerjaan, ketidakpastian, atau tuntutan yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan.
- b. Bosan Kerja: Ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau kurangnya tantangan dapat menyebabkan rasa bosan. Pekerjaan yang tidak menarik dapat merugikan motivasi dan keterlibatan karyawan.
- c. Letih Kerja: Kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja yang berlebihan atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan istirahat dapat menyebabkan kelelahan kerja. Ini dapat mengurangi kinerja dan produktivitas.

3) Kondisi Temporer Kerja

- a. Peraturan Jam Kerja: Aturan tentang jam kerja dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Jam kerja yang panjang atau tidak fleksibel dapat berdampak negatif pada kesejahteraan.
- b. Waktu Istirahat: Kesempatan untuk istirahat adalah faktor penting. Waktu istirahat yang cukup memungkinkan pemulihan dan dapat meningkatkan

produktivitas karyawan.

- c. *Shift Kerja*: *Shift* kerja yang tidak teratur atau bekerja pada *shift* malam dapat memengaruhi ritme sirkadian dan kesehatan secara keseluruhan. Manajemen *shift* yang baik dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan pola kerja tersebut.

Memperhatikan dan meningkatkan kondisi-kondisi ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

2.2.4 Indikator Kondisi Pekerjaan

Menurut Wibisono (2007), terdapat beberapa penunjuk kondisi pekerjaan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor ini menjadi krusial karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan dampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, misalnya, dengan suhu yang terlalu panas, sirkulasi udara yang buruk, atau tingkat kebisingan yang tinggi, dapat memicu berbagai masalah, mulai dari kesehatan yang menurun hingga kesulitan berkonsentrasi.

2. Tantangan dalam Pekerjaan

Tantangan pekerjaan menjadi penentu apakah suatu pekerjaan dianggap menarik oleh karyawan atau tidak. Konsep stres deprivasi digunakan untuk menggambarkan situasi dimana pekerjaan kehilangan daya tariknya, seringkali disertai dengan rasa bosan, ketidakpuasan, atau kurangnya elemen sosial dalam pekerjaan.

3. Risiko yang Terkait dengan Pekerjaan

Beberapa pekerjaan memiliki risiko yang tinggi terkait dengan keselamatan, seperti pekerjaan di sektor pertambangan minyak lepas pantai, tentara, pemadam

kebakaran, atau pekerja tambang. Pekerjaan- pekerjaan ini cenderung menciptakan tingkat stres yang lebih tinggi karena karyawan selalu dihadapkan pada potensi kecelakaan. Di sisi lain, pekerjaan dengan risiko rendah, seperti pekerjaan administratif, pengajar, atau pedagang, dapat memberikan rasa aman kepada karyawan, memungkinkan mereka merasa nyaman dalam melaksanakan tugas mereka.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan, mengurangi risiko stres kerja, dan pada akhirnya, meminimalkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Wibisono, 2007).

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di suatu perusahaan perlu mendapat perhatian karena memiliki dampak langsung terhadap para karyawan. Keadaan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja mereka. Lingkungan kerja dikategorikan baik jika manusia dapat menjalankan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman dalam jangka waktu yang panjang. Kondisi pekerjaan yang kurang ideal dapat mengakibatkan peningkatan tenaga dan waktu yang diperlukan, serta dapat menghambat perancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins dalam Riyanto (2018), lingkungan terbagi menjadi lingkungan umum dan khusus. Lingkungan umum melibatkan faktor-faktor eksternal seperti kondisi sosial dan teknologi yang dapat mempengaruhi organisasi, sedangkan lingkungan khusus secara langsung terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Sofyandi dalam Murti & Cokro (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor internal yang memengaruhi kinerja manajemen sumber daya manusia.

Definisi lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di

sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka, termasuk kebersihan, musik, penerangan, dan faktor-faktor lainnya (Sunyoto, 2012 dalam Murti & Cokro, 2021). Lingkungan kerja juga mencakup aspek-aspek seperti uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja, dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2005).

Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Schultz & Schultz (2006) dalam Aslami (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja dan dapat mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai.

Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan, tidak dapat dipisahkan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja fisik melibatkan keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik melibatkan hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, memerlukan pengaturan faktor-faktor lingkungan kerja untuk melaksanakan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998, persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran berlaku untuk kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dengan merangkum pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua yang ada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat kenyamanan dan keamanan mereka.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan dapat dibagi menjadi dua bagian, yakni lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Lingkungan umum mencakup segala hal di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Ini mencakup kondisi sosial dan kondisi teknologi, termasuk:

a. Fasilitas Kerja : Ini merujuk pada segala hal yang digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun yang berkontribusi pada kelancaran pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1. Fasilitas Alat Kerja: Karyawan memerlukan alat kerja untuk melaksanakan tugas mereka.
2. Fasilitas Perlengkapan Kerja: Barang-barang yang tidak langsung berkontribusi pada produksi tetapi diperlukan sebagai pelancar dan penyebar dalam pekerjaan.
3. Fasilitas Sosial: Ini mencakup fasilitas yang digunakan oleh karyawan untuk keperluan sosial, seperti penyediaan kendaraan bermotor, musala, dan fasilitas pengobatan.

b. Teknologi: Ini mencakup alat kerja operasional, seperti komputer, mesin pengganda, dan mesin hitung, yang digunakan secara langsung dalam proses produksi.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Ini dapat mempengaruhi organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dan merupakan faktor yang relevan dengan mencapai sasaran organisasi.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor di lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) yang dapat memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja terkait dengan

kemampuan karyawan meliputi:

1. Warna menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Khususnya, warna dapat berpengaruh pada kesejahteraan jiwa mereka. Dengan menggunakan warna yang sesuai pada dinding ruangan dan peralatan lainnya, kegembiraan dan ketenangan kerja pegawai dapat dipertahankan.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung berdampak pada kinerja seseorang, karena kebersihan yang terjaga membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Kebersihan tidak hanya mencakup tempat kerja, tetapi juga aspek lebih luas, seperti kebersihan kamar mandi yang berbau tidak enak dapat mengurangi kenyamanan bagi penggunanya. Untuk menjaga kebersihan ini, biasanya diperlukan petugas khusus, namun aspek biaya juga harus dipertimbangkan.
3. Penerangan bukan hanya mencakup pencahayaan listrik, tetapi juga sinar matahari. Karyawan membutuhkan pencahayaan yang memadai, terutama jika pekerjaan yang mereka lakukan memerlukan tingkat ketelitian.
4. Pertukaran udara yang memadai dapat meningkatkan kesegaran fisik karyawan. Ventilasi dan konstruksi gedung dapat memengaruhi pertukaran udara, seperti gedung dengan plafon tinggi cenderung memiliki pertukaran udara yang lebih baik daripada gedung dengan *plafond* rendah. Selain itu, luas ruangan dibandingkan dengan jumlah karyawan juga dapat memengaruhi pertukaran udara.
5. Keamanan memberikan rasa ketenangan. Keamanan tidak hanya terkait dengan keselamatan kerja, melainkan juga mencakup keamanan pribadi karyawan dan konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Hal ini menciptakan ketenangan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.
6. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja seseorang. Gangguan ini dapat menyebabkan kesalahan atau kerusakan dalam pekerjaan. Kebisingan yang berkelanjutan juga dapat menyebabkan kebosanan.
7. Tata ruang, yaitu pengaturan dalam ruang kerja, memengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja, seperti yang diuraikan oleh Nitisemito (1992), mencakup hal-hal berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja melibatkan kondisi sekitar karyawan saat melakukan tugas mereka, yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Ini melibatkan tempat kerja, fasilitas dan alat, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan antar individu di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja mengimplikasikan hubungan yang kooperatif dan tanpa intrik di antara sesama rekan kerja. Keberadaan hubungan yang harmonis adalah faktor yang memengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi, dan ini sangat memengaruhi kinerja kerja secara keseluruhan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini merujuk pada kelengkapan dan kemodernan peralatan yang mendukung kelancaran alur kerja. Ketersediaan fasilitas kerja yang komprehensif, meskipun tidak baru, memberikan kontribusi terhadap efisiensi proses kerja.

2.4 *Turnover intention*

2.4.1 Pengertian *Turnover intention*

Niat atau keinginan yang muncul pada seorang karyawan untuk melakukan suatu tindakan dapat disebut sebagai intesi. Di sisi lain, *turnover* merujuk pada berakhirnya atau pengunduran diri seorang karyawan dari tempat kerjanya. Nelwan (2008) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan seorang karyawan untuk beralih dari satu organisasi ke organisasi lain. Sementara itu, Bluedorn (2001) mengartikan *Turnover intention* sebagai "kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Setyanto & Adi (2013) menggambarkan *Turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela sesuai dengan pilihannya sendiri. *Turnover intention* melibatkan keinginan atau tindakan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan alternatif (Arianto, 2006), serta melibatkan pergerakan tenaga kerja dalam perusahaan dalam periode waktu tertentu (Ridlo, 2012). Saba dalam Laswitarn & Swaputra (2017) menjelaskan bahwa *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Alasan mengundurkan diri bervariasi, seperti ketidakmampuan melaksanakan tugas atau keinginan mencari pengalaman kerja baru.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain Taroreh & Dotulong (2016) faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Usia

Menurut Nelson dan Quick (2015), faktor usia dapat memengaruhi *Turnover intention*. Pada umumnya, karyawan yang lebih muda cenderung memiliki tingkat *Turnover intention* yang lebih tinggi karena mereka mungkin mencari peluang pengembangan karier yang lebih cepat. Hal ini tentunya sejalan dengan kondisi Generasi Z yang memang memiliki usia yang masih muda.

2. Lama Kerja

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa lamanya karyawan bekerja dalam suatu organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang telah bekerja dalam waktu yang lama cenderung memiliki tingkat *Turnover intention* yang lebih rendah. Faktor ini sejalan dengan kondisi Generasi Z yang turut mempengaruhi keputusan perpindahan kerja yang dialaminya. Generasi Z cenderung akan lebih mudah berpindah ketika mereka tidak puas dengan

kondisi dan lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Pendidikan

Menurut Meyer dan Allen (1991), tingkat pendidikan dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin cenderung memiliki tingkat *Turnover intention* yang lebih rendah karena mereka dapat meraih pekerjaan dengan tanggung jawab yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

4. Ketertarikan Terhadap Organisasi

Menurut Meyer dan Herscovitch (2001), tingkat kepuasan dan komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi *Turnover intention*. Karyawan yang merasa terikat dan puas dengan kondisi dan lingkungan organisasi cenderung memiliki tingkat *Turnover intention* yang lebih rendah.

5. Kepuasan Kerja

Locke (1976) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap sejauh mana kebutuhan dan harapannya terpenuhi oleh pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berhubungan dengan tingkat *Turnover intention* yang rendah. Tingkat kepuasan ini dipengaruhi oleh tugas, rekan kerja, supervisi, gaji, lingkungan kerja, kondisi pekerjaan, hingga kesempatan promosi.

6. Budaya Perusahaan

Schein (1990) menekankan bahwa budaya perusahaan dapat memainkan peran penting dalam memengaruhi perilaku karyawan. Jika nilai dan norma perusahaan sejalan dengan nilai individu, tingkat *Turnover intention* dapat menjadi lebih rendah. Budaya perusahaan sendiri akan menyangkut pada kondisi dan lingkungan kerja karyawan dimana keduanya merupakan faktor yang akan diuji dalam penelitian ini.

2.4.3 Indikator *Turnover intention*

Indikator yang digunakan menurut Saba dalam (Laswitarn & Swaputra, 2017)

yaitu :

1. Pikiran untuk Keluar dari Perusahaan (*Thinking of Quitting*)
Menurut Bluedorn (2001), pikiran untuk keluar dari perusahaan dapat diartikan sebagai kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pikiran ini bisa melibatkan aspek-aspek seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.
2. Pencarian Alternatif Pekerjaan Lain (*Intention to Search for Alternative*)
Arianto (2006) menjelaskan bahwa niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain mencerminkan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari peluang pekerjaan baru. Faktor-faktor seperti perkembangan karier, peluang pengembangan, dan kejelasan jalur karier dapat memotivasi niat ini.
3. Niat untuk Keluar (*Intention to Quit*)
Nelwan (2008) mendefinisikan *Turnover intention* sebagai keinginan seorang karyawan untuk beralih dari satu organisasi ke organisasi lain. Niat ini bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan dukungan organisasi. Saba dalam Laswitarn & Swaputra (2017) juga menyoroti aspek kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihan mereka sendiri.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Judul, Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap <i>Turnover</i>	a. Variabel yang diteliti adalah Lingkungan Kerja dan <i>Turnover</i>	a. Perbedaannya adalah variabel kondisi pekerjaan

No.	Penulis, Judul, Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada PT X) (Daffa, <i>et.al.</i> , 2023)	<i>intention</i> karyawan Generasi Z. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan Secara parsial terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Generasi Z. Penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan Generasi Z di PT X	<i>intention</i> b. Metode penelitian c. Teknik Pengumpulan data	b. Subjek penelitian ini juga berbeda
2	<i>The Intention of Generation Z to Apply for A Job.</i> (Nurqamar, <i>et.al.</i> , 2022)	Kelima faktor ini secara statistik memengaruhi intensi generasi Z dalam mencari pekerjaan. Analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung memiliki dampak paling besar terhadap keinginan generasi Z untuk melamar pekerjaan..	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Metode penelitian dan Teknik Pengumpulan data juga memiliki kesamaan	Perbedaannya adalah variabel kondisi pekerjaan serta subjek penelitian ini juga berbeda
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna) (Aditya & Joko, 2020)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja (<i>Turnover intention</i>). Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja. Stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk pindah kerja	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Metode penelitian dan Teknik Pengumpulan data juga memiliki kesamaan	Perbedaannya adalah variabel kondisi pekerjaan serta subjek penelitian ini juga berbeda. Pada penelitian ini juga berbeda jumlah variabel Dimana dalam Aditya dan Joko (2020) memiliki variabel Kepuasan Kerja, dan

No.	Penulis, Judul, Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
				Stres Kerja
4	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> pada Pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada P. (Metariani & Heryanda (2022))	Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap niat berpindah pegawai. Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pegawai. Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pegawai	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Metode penelitian dan Teknik Pengumpulan data juga memiliki kesamaan	Perbedaannya adalah variabel kondisi pekerjaan yang tidak ada dalam penelitian ini serta subjek penelitian ini juga berbeda. Selain itu, dalam penelitian Metarini dan Hervanda (2022) juga ada variabel kompensasi yang tidak ada dalam penelitian ini.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. (Melania <i>et al.</i> , 2022)	Secara parsial, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki kontribusi sebesar 37,82% terhadap niat keluar (Y), sementara variabel kompensasi (X2) memberikan pengaruh sebesar 35,16% terhadap niat keluar (Y) karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi (R ²) sebesar 40,6% menyiratkan bahwa variabilitas niat keluar karyawan sebanyak 40,6% dapat dijelaskan oleh kombinasi lingkungan kerja dan kompensasi.	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Metode penelitian dan Teknik Pengumpulan data juga memiliki kesamaan	Perbedaannya adalah variabel kondisi pekerjaan yang tidak ada dalam penelitian ini serta subjek penelitian ini juga berbeda. Selain itu, dalam penelitian Melania <i>et al.</i> (2022) juga ada variabel kompensasi yang tidak ada dalam penelitian ini.

Sumber: Data diolah (2024)

2.6 Kerangka Pemikiran

Turnover intention pada Generasi Z merupakan fenomena yang penting untuk dipahami dalam konteks manajemen sumber daya manusia saat ini. Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1995 hingga awal 2010-an, dikenal

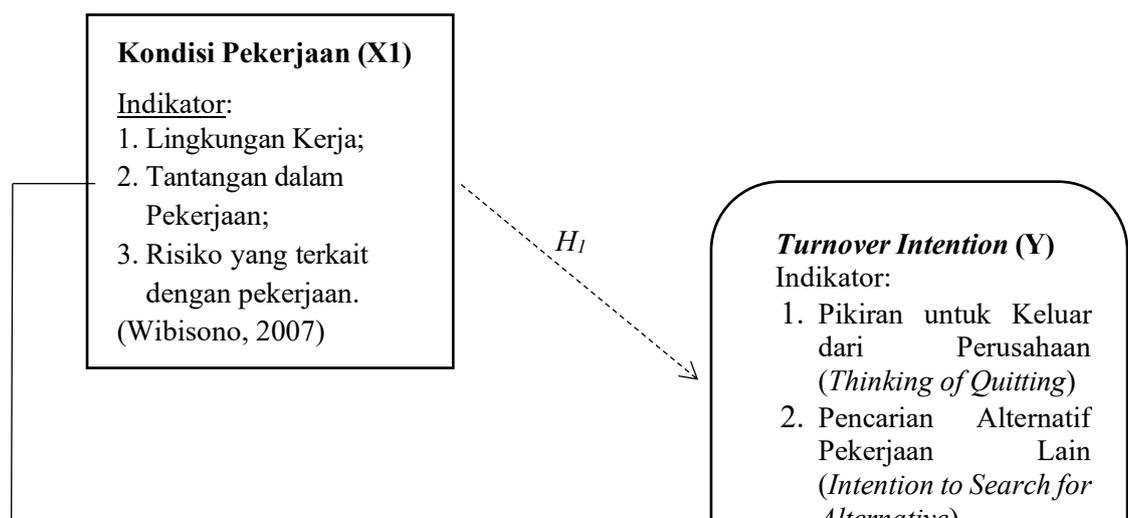
memiliki karakteristik unik dalam hal nilai-nilai, ekspektasi terhadap pekerjaan, dan preferensi terhadap lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya keseimbangan kerja-hidup, dan kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka dapat menjadi penyebab utama turnover intention di kalangan Generasi Z (Daffa *et al.*, 2023). Selain itu, aspek lingkungan kerja yang kurang kondusif, termasuk kebijakan perusahaan yang tidak mendukung dan kurangnya peluang pengembangan karier, juga dapat meningkatkan keinginan mereka untuk mencari peluang kerja baru (Aditya & Joko, 2020). Untuk mengurangi *turnover intention* di kalangan Generasi Z, perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, fleksibel, dan memperhatikan kebutuhan dan ekspektasi generasi ini dalam hal pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup.

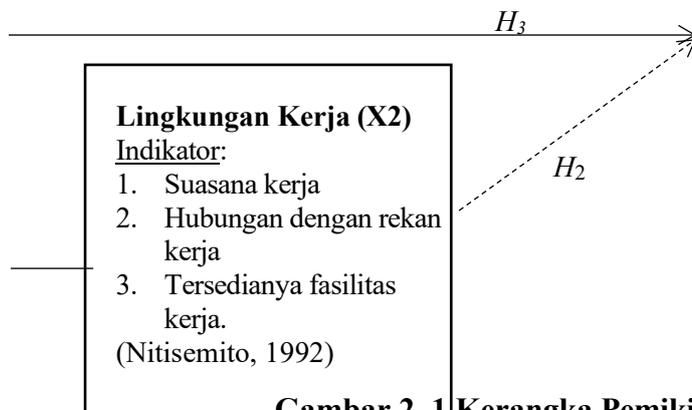
Kondisi pekerjaan mencakup elemen fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang memengaruhi kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Ini melibatkan aspek seperti kebersihan dan keamanan lingkungan kerja, budaya organisasi, peluang pengembangan, dan keadilan dalam distribusi tugas dan kompensasi. Penelitian oleh Daffa *et al.* (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki dampak positif signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan Generasi Z, menggarisbawahi pentingnya manajemen beban kerja untuk menjaga kepuasan dan mengurangi *turnover*. Faktor-faktor ini bersama-sama membentuk pengalaman kerja yang memengaruhi motivasi dan keputusan karyawan untuk bertahan atau mencari peluang baru.

Lingkungan kerja dalam perusahaan memerlukan perhatian karena langsung memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkannya. Lingkungan kerja dikatakan baik jika memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang tidak ideal dapat meningkatkan tenaga dan waktu yang dibutuhkan serta menghambat sistem kerja yang efisien. Daffa *et al.* (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi niat karyawan Generasi Z untuk pindah kerja. Faktor-

faktor seperti kondisi fisik, kebijakan perusahaan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa puas dan terikat dengan organisasi. Aditya dan Joko (2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pindah kerja, menandakan bahwa kondisi yang baik cenderung mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan dukungan dari rekan kerja serta atasan dapat menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan.

Kesimpulan dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan mencakup elemen fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang memengaruhi kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Penelitian oleh Daffa *et al.* (2023) menemukan bahwa beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat karyawan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap niat tersebut. Teori *Equity* mengemukakan bahwa ketidakseimbangan antara *input* dan *output* dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan organisasi (Adams, 1965). Selain itu, Teori Kepuasan Kerja menggarisbawahi bahwa kepuasan terhadap tugas, rekan kerja, gaji, dan lingkungan kerja dapat mengurangi tingkat niat untuk berpindah pekerjaan, sedangkan budaya perusahaan yang mendukung nilai individu dapat menurunkan keinginan untuk pindah (Locke, 1976; Schein, 1990). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola niat untuk berpindah pekerjaan secara efektif. Berdasarkan penjelasan ini, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dirangkum dalam gambar 2.1 sebagai berikut





(Sumber: Munaiseche, 2023)

Keterangan :

- ▶ = pengaruh secara simultan
- ▶ = pengaruh secara parsial
- = variabel independen
- = variabel dependen

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2012). Berdasarkan teori di atas dan latar belakang serta rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis I

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z.

H_{a1} = Terdapat pengaruh yang signifikan kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z.

Hipotesis II

H_{o2} = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kondisi pekerjaan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z.

H_{a2} = Terdapat pengaruh yang signifikan kondisi pekerjaan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z.

Dalam statistik, r (korelasi): $H_o: r = 0$, $H_a: r \neq 0$

Hipotesis III

H_{03} = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z.

H_{a3} = Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z.

Dalam statistik, r (korelasi): $H_0: r = 0$, $H_a: r \neq 0$

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara/ kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2019).

3.2 Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional

3.2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian sehingga memudahkan untuk mengoperasikannya di lapangan. Kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

Dessler (2003) mengemukakan bahwa kondisi pekerjaan mencakup segala aspek di tempat kerja yang dapat berdampak pada kesejahteraan, motivasi,

dan produktivitas karyawan, termasuk lingkungan fisik dan faktor psikologis. Kondisi pekerjaan mencakup elemen fisik, psikologis, sosial, dan organisasional di lingkungan kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Kondisi pekerjaan meliputi lingkungan fisik, keamanan, budaya organisasi, peluang pengembangan, dan keadilan.

2. Lingkungan Kerja

Schultz & Schultz (2006) dalam Aslami (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja dan dapat mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan, tidak dapat dipisahkan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan yang kondusif meningkatkan kinerja, sedangkan yang buruk menurunkan kinerja (Robbins, dalam Riyanto, 2018).

3. *Turnover intention*

Nelwan (2008) mendefinisikan *Turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk beralih dari satu organisasi ke organisasi lain, sementara Bluedorn (2001) mengartikan *Turnover intention* sebagai kecenderungan sikap untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Setyanto & Adi (2013) menggambarkan *Turnover intention* sebagai niat karyawan untuk berhenti bekerja sesuai pilihannya sendiri.

3.2.2 Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam pengukuran, maka sebuah konsep akan dijabarkan dalam definisi operasional. Adapun definisi operasional pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kondisi pekerjaan	Kondisi pekerjaan sebagai tempat pegawai menjalankan tugasnya (Djumadi, 2006, dalam Melinda, 2023).	Kondisi pekerjaan sebagai tempat pegawai menjalankan tugasnya yang meliputi Faktor Lingkungan Kerja; Tantangan dalam Pekerjaan; dan Risiko yang Terkait dengan pekerjaan.	1. Lingkungan Kerja;	1. Mendukung produktivitas. 2. Pekerjaan menuntut kemampuan berpikir kritis dan kreatif. 3. Tantangan baru dalam pekerjaan.
			2. Tantangan dalam pekerjaan.	4. Saya merasa tertantang dengan tugas-tugas pekerjaan saya. 5. Pekerjaan saya menuntut kemampuan berpikir kritis dan kreatif. 6. Saya sering menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan saya.
			1. Risiko yang Terkait dengan	7. Pekerjaan saya memiliki risiko yang dapat mempengaruhi kesehatan saya. 8. Saya merasa aman dari risiko kecelakaan di tempat kerja. 9. Saya memahami risiko pekerjaan saya dan cara mengatasinya
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi tugas mereka (Nitisemito, 1992; Aslami, 2021).	Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi tugas mereka yang meliputi tiga indikator yaitu Suasana Kerja; Hubungan dengan Rekan Kerja; dan Tersedianya Fasilitas Kerja	1) Suasana Kerja	1. Suasana kerja menyenangkan. 2. Perasaan nyaman bekerja di perusahaan. 3. Perasaan dihargai dalam lingkungan kerja.

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
			2) Hubungan dengan rekan kerja	4. Hubungan yang baik dengan rekan kerja. 5. Berkolaborasi dengan rekan kerja. 6. Rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas.
			3) Tersedianya Fasilitas Kerja	7. Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk mendukung pekerjaan. 8. Peralatan kerja yang disediakan perusahaan dalam kondisi baik. 9. Kemudahan akses ke fasilitas yang dibutuhkan untuk bekerja.
<i>Turnover intention</i>	<i>Turnover intention</i> sebagai niat karyawan untuk berhenti atau pindah kerja sesuai pilihannya sendiri, dengan alasan termasuk ketidakmampuan melaksanakan tugas atau keinginan mencari pengalaman kerja baru (Saba dalam Laswitarn & Swaputra, 2017).	<i>Turnover intention</i> sebagai niat karyawan untuk berhenti atau pindah kerja sesuai pilihannya sendiri, dengan alasan termasuk Pikiran untuk Keluar dari Perusahaan (<i>Thinking of Quitting</i>); Pencarian Alternatif Pekerjaan Lain (<i>Search for Alternative</i>). Niat untuk Keluar (<i>Intention to Quit</i>)	1. Pikiran untuk keluar dari Perusahaan (<i>Thinking of Quit</i>); 2. Pencarian Alternatif Pekerjaan Lain (<i>Search for Alternative</i>).	1. Pikiran untuk keluar dari perusahaan. 2. Pertimbangan untuk mencari pekerjaan lain. 3. Keputusan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. 4. Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini. 5. Saya merasa tidak puas bekerja di perusahaan ini 6. Saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.
			1. Niat untuk Keluar (<i>Intention to Quit</i>)	7. Saya berencana untuk keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat. 8. Saya sudah memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini. 9. Saya sedang menunggu waktu yang tepat untuk keluar dari perusahaan ini.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2024)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Ghozali (2016), populasi adalah seluruh subjek penelitian berupa kumpulan sejumlah individu dengan kualitas serta ciri tertentu yang telah ditetapkan untuk diteliti. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini tidak diketahui besarannya, karena populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi Z yang ada di Bandar Lampung yang telah bekerja.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Terdapat dua macam penarikan sampel, yaitu sampling probabilitas dan non probabilitas (Pandjaitan & Ahmad, 2017). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penarikan sampel di mana sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria- kriteria tertentu. Penentuan subjek untuk dijadikan sampel atau responden dalam penelitian dilakukan secara *purposive sampling* dengan kriteria :

1. Responden lahir di rentang tahun antara 1997 sampai 2006 dengan usia 18 sampai 27 tahun.
2. Responden pernah atau sedang bekerja dalam satu tahun terakhir penelitian.
3. Responden berdomisili di Bandar Lampung dalam satu tahun terakhir penelitian.
4. Bersedia menjadi responden.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Jumlah sampel yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Lemeshow (1997 dalam Setiawan *et.al.*, 2022), karena jumlah populasi yang tidak diketahui atau tidak terhingga. Berikut rumus dari Lemeshow yaitu:

$$n = \frac{Z^2 \cdot 1 - \alpha / 2 \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Rumus 3. 1 Lemeshow

Sumber: Setiawan et al. (2022)

Keterangan:

n = jumlah sampel

α = alpha (0,5)

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96 P = maksimal estimasi = 0,5

d = *margin of error* (0,10) atau *sampling error* = 10%

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah:

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

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,12^2}$$

Sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 96,04 = 100 orang sehingga pada penelitian ini mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 100 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis kepada responden. Sekaran (2017) kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner ini akan diberikan langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan *google form*, yang disebar melalui media sosial seperti Instagram, Whatsapp, Line, dan Facebook. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner secara *online (google form)* yang disebar oleh penulis melalui berbagai sosial media.

3.5 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi ke dalam 2 jenis, yaitu data primer dan sekunder.

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data secara langsung pada subjek sebagai sumber informasi untuk data yang dicari. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner yang peneliti gunakan bersifat tertutup yaitu pertanyaan atau pernyataan yang tidak memberikan kebebasan dalam menjawab karena alternatif jawaban sudah disediakan oleh peneliti.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Wiyono (2011) Data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain dan tidak langsung didapatkan peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud dokumentasi, atau data laporan yang sudah tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari studi kepustakaan, seperti mengumpulkan teori dari buku dan jurnal.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016), skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif saat digunakan. Dalam penulisan ini, skala pengukuran yang dipilih adalah skala *Likert*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator spesifik, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen, baik berupa pernyataan maupun pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

Tabel 3. 2 Tabel Skala *Likert*

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian ini menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) untuk mengonversi data ordinal menjadi skala interval, yang diterapkan pada variabel

independen dan dependen. Berdasarkan panduan Sugiyono (2019), langkah-langkah penggunaan MSI meliputi:

1. Mengamati tanggapan responden pada setiap butir kuesioner.
2. Menghitung frekuensi tanggapan untuk setiap butir.
3. Membagi frekuensi tersebut dengan jumlah responden untuk memperoleh nilai proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berturut-turut berdasarkan kolom skor.
5. Menghitung nilai Z dari proporsi kumulatif menggunakan tabel distribusi normal.
6. Menentukan tinggi densitas untuk setiap nilai Z.
7. Menerapkan skala menggunakan rumus tertentu.

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Rumus 3. 2 Method of Successive Interval

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:

Density at Lower Limit: kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit: kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit: daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit: daerah di bawah batas bawah

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Pada umumnya dalam proses melakukan sebuah penelitian harus menunjukkan data yang valid untuk menunjukkan apabila terdapat kesamaan antara data yang didapat dengan jumlah data sesungguhnya yang terjadi terhadap objek penelitian. Instrumen validitas dalam penelitian harus memenuhi validitas internal dan validitas eksternal. Instrumen yang memiliki validitas internal telah memiliki kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional, karena hal tersebut telah

menunjukkan apa yang diukur. Lalu, kuesioner akan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Jika alat ukur kurang valid, maka akan menghasilkan validitas yang relatif rendah. Berikut merupakan kriteria yang harus dipenuhi untuk menentukan validitas suatu kuesioner :

1. Instrumen tersebut akan dinyatakan valid apabila validitasnya tinggi, yaitu dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk dapat dinyatakan valid, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila validitasnya rendah, yaitu $r_{hitung} < r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha bantuan SPSS 23. Pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien Alpha Cronbach dan dapat diolah dengan bantuan SPSS 23. Apabila ada pernyataan yang memiliki nilai Croanbach Alpha *if item deleted* lebih besar daripada Croanbach Alpha maka pernyataan tersebut tidak reliabel dan harus dilakukan pengujian selanjutnya. Hasil pengujian dikatakan reliabel jika alpha croanbach $> 0,6$ dan nilai alpha croanbach lebih besar dari pada croanbach's *alpha if item deleted* (Ghozali, 2016).

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Rumus 3. 3 Reliabilitas

Sumber: Ghozali (2016)

Keterangan:

r : koefisien reliabilitas yang dicari

- k : jumlah butir pernyataan
 σ_i^2 : varian butir-butir pernyataan
 σ^2 : varian skor pernyataan

3.8 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan kemudian data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis lanjutan atau menarik kesimpulan umum. Dalam analisis deskriptif, terdapat tiga aspek utama yang disajikan :

- a. Karakteristik responden, seperti usia, pendidikan, dan pendapatan.
- b. Data diolah menggunakan statistik deskriptif untuk memperoleh nilai maksimal, minimal, mean (rata-rata), dan standar deviasi (SD).
- c. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan, di mana data dianalisis satu per satu berdasarkan jawaban yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017), uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data variabel yang diteliti berdistribusi normal. Ini penting karena jika data tidak normal, pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Metode grafik Normal Probability Plots digunakan sebagai berikut:

- a. Jika data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya, model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang tidak memiliki korelasi (nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Besarnya variabel *Inflation Factor*/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai VIF < 10 .
2. Model regresi bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (z_{pred}) dengan residual (S_{resid}). Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linear berganda adalah metode statistik

yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap satu variabel dependen (variabel terikat). Analisis ini bertujuan untuk memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen dan untuk meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel-variabel independen. Adapun variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu *turnover intention*, yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda

Sumber: Agresti (2018)

Keterangan:

- Y : *Turnover intention*
- a : Konstanta
- β_1 - β_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel
- X1 : Kondisi pekerjaan
- X2 : Lingkungan Kerja
- et : *Error Term* (Kesalahan Pengganggu)

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji pernyataan atau dugaan mengenai parameter populasi berdasarkan data sampel. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti dalam data sampel untuk mendukung hipotesis penelitian. Sugiyono mengidentifikasi beberapa jenis uji hipotesis yang umum digunakan, seperti uji-t dan uji-F, tergantung pada jenis data dan tujuan penelitian. Uji ini membantu peneliti untuk membuat keputusan tentang apakah hipotesis nol dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil analisis data.

3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016), uji F pada prinsipnya digunakan untuk mengevaluasi

apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dengan tingkat kesalahan 5% (tingkat kepercayaan 95%). Derajat kebebasan pembilang $df_1 = (k - 1)$ dan derajat kebebasan penyebut $df_2 = (n - k)$. Dimana k merupakan banyaknya koefisien model regresi linear dan n merupakan jumlah pengamatan. Nilai F_{hitung} dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/K}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Rumus 3. 5 Uji F (Uji Simultan)

Sumber: Ghozali (2016)

Keterangan:

F = besarnya F-hitung

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

r^2 = koefisien determinasi

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan

menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh $df = n - 2$, dapat dilihat nilai t_{tabel} untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai thitung. Adapun rumus yang diajukan oleh Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 6 Uji t (Uji Parsial)

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan:

t = Nilai thitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data pengamatan.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. *Adjusted R Square* berarti *R Square* sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) atau 1 (satu). Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3. 7 Koefisien Determinasi R-square

Sumber: Ghozali (2016)

keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependent lemah.
- 2) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependent kuat.

Tabel 3. 3 Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,000	Sangat Tinggi

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah :

1. Kondisi pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t-hitung sebesar -2,396 (lebih besar dari t-tabel 1,984) dan nilai signifikansi 0,019.
2. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan, dengan nilai t-hitung sebesar -2,123 (lebih besar dari t-tabel 1,984) dan nilai signifikansi 0,036.
3. Kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi *turnover intention* dengan nilai F-hitung sebesar 5,521, yang lebih besar dari F-tabel (3,09), serta nilai signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menegaskan bahwa kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan dampak nyata terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi *turnover intention* pada karyawan, khususnya generasi Z :

1. Saran Teoritis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam bidang kajian perilaku organisasi, khususnya mengenai pengaruh kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z.

2. Saran Praktis

a. Bagi Perusahaan

Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu secara aktif meningkatkan kualitas lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, keamanan kerja, jalur pengembangan karier, serta sistem penghargaan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan produktif bagi karyawan, terutama bagi Generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap tempat kerja yang inovatif, inklusif, dan suportif.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan landasan awal mengenai hubungan antara kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Namun, untuk memperkaya pemahaman di bidang ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih kompleks, menambahkan variabel yang relevan, memperluas cakupan sampel, serta mengkaji peran budaya organisasi dan digitalisasi dalam konteks *turnover intention*, terutama di kalangan Generasi Z. Dengan demikian, penelitian masa depan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif bagi akademisi dan praktisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y. & Joko Bagio S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). *Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, .2020.
- Agarwal, H., & Vaghela, P. S. (2019). Work Values of Gen Z: Bridging the Gap to the Next Generation. National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century. *Faculty of Management Studies, Parul University, Gujarat, India, December 2018*.
- Ahyari, A. (2001). *Manajemen Produksi*, Yogyakarta: BPFE.
- Arianto. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arumi, Lingga S; Amira Z; & Nickyta Arcindy D. (2023). Karakteristik Generasi dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2 (1), hal. 59-72.
- Aslami, Hatim Syayidah. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Bluedorn, A. C. (2001). *Turnover intention* and Turnover: Path Differences. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 337-356.
- Bucovetchi, O., Slusariuc, G.C., & Cincalova, S. (2019). *Generation Z –Key Factor for Organizational Innovation. Quality-Access to Success*, 20. S3, pp. 25-30.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Tesluk, P. E., & Smith-Crowe, K. (2006). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 59(1), 47-77. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00807>
- Campione, W. A. (2015). Corporate offerings: Why aren't millennials staying? *The Journal of Applied Business and Economics*, 17 (4), 60–75.

- Chalid, P. (2010). *Teori Pertumbuhan. Modul Universitas Terbuka*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Chillakuri, B., & Mahanandia, R. (2018). *Generation Z Entering the Workforce: The Need For Sustainable Strategies In Maximizing Their Talent*. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34–38. <https://doi.org/10.1108/Hrmid-01-2018-0006>.
- Chillakuri, B., & Mahanandia, R. (2018). *Generation Z entering the workforce: The need for sustainable strategies in maximizing their talent*. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34-38.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Daffa, Muhammad Tristan., Sri Suwarsi, & Firman Shakti F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada PT X). *Bandung Conference*.
- Dewi, A. C., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh persepsi keselamatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 95-105.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Dill, K. (2015). 7 Things Employers Should Know About the Gen Z Workforce, *Forbes Magazin*, 11.6. Retrieved March 16, 2016, from <http://www.forbes.com/sites/kathryndill/2015/11/06/7-things-employers-should-know-about-the-gen-z-workforce/print/>
- Ditjen Dukcapil. (2022). Dukcapil Kemendagri Rilis Data Penduduk Semester I Tahun 2022, Naik 0,54% dalam Waktu 6 Bulan. Artikel dalam Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri, diakses melalui <https://dukcapil.kemendagri.go.id/phln/read/dukcapil-kemendagri-rilis-data-penduduk-semester-i-tahun-2022-naik-054-dalam-waktu-6-bulan>.
- Ertas, N. (2015). Millennials and *generational differences*: Who are they? How are they different? And why should we care? *Social Science Journal*, 52(4), 476-485.

- Farid, R., & Andy S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. *BALANCE: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, 20 (2).
- Flippo, EB. (1984). *Personnel Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *'True Gen': Generation Z and its implications for companies*. Chicago: McKinsey & Company.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grail Research. (2011). Consumers of Tomorrow Insights and Observations About Generation Z. diakses melalui http://www.integreon.com/pdf/Blog/Consumers_of_Tomorrow_Insights_and_Observations_About_Generation_Z_246.pdf.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Griffin, Ricky. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hair et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th edition. New Jersey: Pearson.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi. Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Bandung: Aditama.
- Handaru, A. W. (2012). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 27(1), 89-102.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, Jhon M. (2010). *Human Resource*. 8th Edition. The McGraw-Hill.
- Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan. Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPF.
- Kemenko PMK. (2021). asil Survei Penduduk 2020 Peluang Indonesia Maksimalkan Bonus Demografi. Artikel Kependudukan & KB dalam situs resmi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, diakses melalui <https://www.kemenkopmk.go.id/hasil-survei->

penduduk-2020-peluang-indonesia-maksimalkan-bonus-demografi.

- Kumparan. (2024). Generasi Z dan Prioritas Mereka dalam Dunia Pekerjaan Modern. Artikel pengetahuan umum dalam Kumparan, diakses melalui <https://kumparan.com/pengetahuan-umum/generasi-z-dan-prioritas-mereka-dalam-dunia-pekerjaan-modern-21yFnT7dnfz/full>.
- Kusnandar, Viva B. (2022). Era Bonus Demografi, 69% Penduduk Indonesia Masuk Kategori Usia Produktif pada Juni 2022. Datapublish dalam databoks kata data, diakses melalui <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/30/era-bonus-demografi-69-penduduk-indonesia-masuk-kategori-usia-produktif-pada-juni-2022>.
- Lanier, K. (2017). 5 Things Hr Professionals Need to Know About Generation Z. *Strategic Hr Review*, 16(6), 288–290. <https://doi.org/10.1108/Shr-08-2017-0051>
- Lanier, K. (2017). *5 Things HR professionals need to know about Generation Z: Thought leaders share their insights*. *Strategic HR Review*, 16(6), 288-290.
- Laswitarn, N. K., & Swaputra, I. B. (2017). Analisis komitmen organisasi dan kepuasan kerja dampaknya terhadap Turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar). *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya.
- Margaretta, H., & I Gede Riana. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Fastrata Buana. *E- Jurnal Manajemen*, 9 (3), 1149 - 1169: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17>.
- Maria, F & Sutarto W. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. Vol. 5 No. 02.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.

- Melania, Fajriah Puti; Syamsu R.; & Riza H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. *Ekonomi dan Bisnis: Politeknik Negeri Jakarta*, 2022.
- Melinda, M. (2023). Penguatan Kapasitas Birokrasi Melalui Penguasaan Aplikasi Berbasis Digital pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Wajo. *Skripsi*, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Bosowa Makassar.
- Metariani, P. & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8 (1).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Muannas. (2018). [Proses Gatekeeping Terkait Redistribusi Konten Media Sosial: Perspektif Generasi Z. *Jurnalisa*, 04 (2), hlm. 256-270.
- Murti, Wahyu; & Cokro P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9 (1), Hal. 72-88.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2015). *Organizational Behavior: Science, The Real World, and You*. Cengage Learning.
- Nelwan, J. E. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neuroworx. (2023). Adams' Equity Theory of Employee Motivation: What Is It? Artikel dalam Neuroworx, diakses melalui <https://www.neuroworx.io/magazine/adams-equity-theory-of-employee-motivation/>
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25 (2), 281–292
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

- Novrizaldi. (2023). Pemerintah Berkomitmen Wujudkan Bonus Demografi yang Berkualitas. Artikel dalam Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, diakses melalui <https://www.kemerkopmk.go.id/pemerintah-berkomitmen-wujudkan-bonus-demografi-yang-berkualitas>
- Nurqamar, Insany F., Iffah H., Sarniati., Sri U., Nurfadillah, & Nur R. (2022). *The Intention of Generation Z to Apply for A Job. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika (JBMI)*, 18 (III).
- Pandjaitan, D. R., & Ahmad, A. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandar. Lampung: Aura Publishing.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13 (1), 79–96
- Pettinger, R. (2020). *Introduction of Management* (4th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Prakoso, L. Y., Setyowati, R., & Putri, R. P. (2020). Pengaruh pelatihan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada *turnover intention*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 145-160.
- Priporas, C. V., Stylos, N., & Fotiadis, A. K. (2017). Generation Z consumers' expectations of interactions in smart retailing: A future agenda. *Computers in Human Behavior*, 77, 374-381.
- Priyono, A., & Sunny Tampubolon. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5 (2), hlm. 15-33.
- Putra, A. & Wahyuni, D. (2022). Generasi Z di tempat kerja: Studi tentang kepuasan kerja dan intensi bertahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 20(1), 102-115.
- Putra, Y.S. (2018). Perbedaan Psychological Capital pada Karyawan Generasi Y dan Z serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Magisma*, 6(2): 1-12.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur*. Surabaya: Public Health Movemet Indonesia.
- Rivai, Harif A. (2023). Tantangan Organisasi Terhadap Generasi Z. Artikel dalam Jawapos, diakses melalui <https://padek.jawapos.com/opini/2363767396/tantangan-organisasi-terhadap>

generasi-z

- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2021). The impact of working environment and job satisfaction on *turnover intention*: Case study of Generation Z in Indonesia. *Journal of Management Science*, 5(3), 21-35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Salutundok, Y., & Agus Supandi S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi pekerjaan, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*. 3 (3), hal. 849-862
- Sard, Asfianty; Gunawan; & Iksan Kadir. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kondisi pekerjaan terhadap Stres Perawat di UPTD Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *YUME*, 1(3).
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiani & Muhammad Rizki Dwi S. (2022). Analisis Kenyamanan di Tempat Kerja Bagi Generasi Z dalam Bekerja di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 3 (2).
- Setiawan, Muhammad H., Rachman K., & Desiana Nur K. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Tampilan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pemilihan Aplikasi Marketplace. *Jurnal Infortech*, 4(2).
- Setyanto, A. (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention to Quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10(1), 75.
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo. Nautical:

Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 114-120.

- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2016, Desember). Pengaruh kepuasan gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 941-951.
- Sofyandi, Herman. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Ed. 2. Bandung: Alfabeta.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14 (3), 284–302.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09 (02).
- Tonis, Yohanes A., Cosmas Busa Malli N., Sirvoni Chriselda L, & Anak Agung Putu Wiwik S, (2022). Identifikasi Pendidikan Karakter Bagi Generasi Z pada Era Society 5.0. *Prosiding Webinar Nasional Pekan Ilmiah Pelajar (PILAR)*.
- Twenge, J. M. (2017). iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy--and completely unprepared for adulthood. *Atria Books*.
- Vasin, Sergey Mikhailovich. (2023). A Theoretical Review of Socio-Economic Dynamics and Structural Transformation of Society: Traits and Constraints in Validating Response Processes Due to Unpredictable Factors. *Economies* 11(7). <https://doi.org/10.3390/economies11070187>
- Wibisono, J. (2007). Analisis Faktor-Faktor Kondisi pekerjaan Dan Beban Kerja Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Binamandiri Makmur 2 di Pasuruan. *Universitas Kristen Petra*.
- Wijayanti, T., & Hakim, A. (2022). Pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada *turnover intention* karyawan Gen Z. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 18(2), 145-160.
- Wijoyo, H., et al. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. Jawa Tengah: CV.

Pena Persada

Wiyono, G. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS. 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.