

FAKTOR – FAKTOR PENENTU TURNOVER INTENTION : STUDI KASUS LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN WORK – LIFE BALANCE DI KALANGAN KARYAWAN GEN Z DI BANDAR LAMPUNG

Nova Dwi Ratnasari¹; Febrian Eko Saputra²

Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung^{1,2,3}

Email : novadwiratnasari804@gmail.com¹; febrian.eko@teknokrat.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini guna melihat Dampak Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Work – Life Balance Pada *Turnover intention* terhadap Karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Populasi studi yang dilaksanakan yakni pegawai Gen Z di Bandar Lampung sebanyak 374,880 individu, serta sampel sebanyak 160 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Non-Probability Sampling adalah teknik yang dipergunakan dalam pengambilan sampel. Purposive sampling merupakan teknik yang dipergunakan dalam menentukan ketentuan dan karakteristik sampel. Teknik pengambilan data menggunakan data kuesioner. Regresi linier berganda dimanfaatkan menjadi metode analisis. Disimpulkan jika 1) Lingkungan Kerja memiliki dampak pada *Turnover intention* 0,001. 2) Beban Kerja memiliki dampak pada *Turnover intention* sebesar 0,001. 3) *Work – Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* senilai 0,001. 4) Secara simultan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work – Life Balance* memiliki pengaruh pada *Turnover intention* sebesar 68,7%.

Kata kunci : *Turnover Intention*; Karyawan; Gen Z

ABSTRACT

The aim of this research is to look at the impact of the work environment, workload and work-life balance on turnover intention for Gen Z employees in Bandar Lampung. The population of this research is 374,880 Gen Z employees in Bandar Lampung, and a sample of 160 respondents. The research method used is quantitative. Non-Probability Sampling is a technique used to take samples. Purposive sampling is a technique used to determine sample conditions and characteristics. The data collection technique uses questionnaire data. Multiple linear regression is used as an analysis method. It is concluded that 1) the work environment has an impact on turnover intention of 0.001. 2) Workload has an impact on Turnover intention of 0.001. 3) Work – Life Balance has an influence on Turnover intention of 0.001. 4) Simultaneously the Work Environment, Workload, and Work - Life Balance have an influence on Turnover intention of 68.7%.

Keywords : Turnover Intention; Employees; Gen Z

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam era globalisasi adalah orang-orang yang siap, ingin, dan mampu membantu pencapaian tujuan organisasi. Sebagai ilmu kependudukan, pengertian sumber daya manusia dapat dibandingkan dengan konsep tenaga kerja, yang mencakup tenaga kerja dan non-tenaga kerja (Agustyana et al., 2023) . Adapula

penelitian yang dilakukan (Bariqi, 2018) menyatakan sumber daya manusia untuk selalu dijaga perusahaan agar bisa berpartisipasi secara berkelanjutan yang terbesar untuk bisnisnya sendiri. Sumber daya manusia didefinisikan oleh (Hasibuan, 2017) sebagai seni dan ilmu pengendalian peran dan hubungan karyawan dan memungkinkan pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas secara efektif dan efisien.

Perusahaan adalah jenis bisnis tertentu yang beroperasi secara konstan dan teratur dengan tujuan menghasilkan laba. Jenis usaha ini dapat berupa badan hukum, dan semuanya didirikan dan beroperasi di seluruh Negara Republik Indonesia (Aulia et al., 2023). Biasanya masalah yang sering terjadi di perusahaan adalah masalah turnover intention karyawan. turnover karyawan perlu diperhatikan karena dapat menimbulkan kerugian dalam perusahaan atau organisasi. Menurut (Robbins et al., 2019), turnover intention mengacu pada kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi jika mereka merasa pekerjaan mereka tidak menarik dan mereka memiliki pilihan lain. Sedangkan menurut (Alifah & Indiyati, 2023) *turnover intention* adalah perilaku suatu individu yang berkeinginan untuk keluar dari suatu organisasi atau perusahaan karena merasa stress yang parah. Karena dapat mengakibatkan kerugian bagi bisnis atau organisasi, turnover karyawan harus diperhitungkan. Pengunduran diri sering kali mengarah pada pemutusan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan, menghilangkan hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan (Pangkey, 2020).

Masuknya Gen Z ke dalam dunia kerja menghadirkan kesulitan baru bagi manajemen sumber daya manusia di era perubahan demografi yang cepat dan pergolakan teknologi. Gen Z didefinisikan oleh (Sawitri, 2022) sebagai generasi yang lahir pada tahun 1997 dan 2012 ketika mereka mulai memasuki dunia kerja, yang membawa perubahan signifikan dalam dinamika ketenagakerjaan. Salah satu isu krusial yang muncul adalah tingginya tingkat turnover intention di kalangan muda, yang berpotensi mengganggu stabilitas dan produktivitas organisasi. Fenomena ini juga dapat dicermati di Bandar Lampung ibu kota Provinsi Lampung yang sedang berkembang pesat dan memerlukan perhatian khusus dari berbagai pihak, khususnya terkait dengan bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, serta work – life balance memengaruhi keinginan pegawai Gen Z untuk keluar dari pekerjaannya.

Meskipun demikian, dibandingkan dengan generasi lain, pola niat berpindah karyawan Gen Z berbeda-beda. Studi terbaru oleh (jobstreet, 2022) menunjukkan bahwa

73% karyawan Gen Z di Amerika Serikat meninggalkan pekerjaan mereka karena ketidakcocokan dengan ekspektasi tempat kerja. Studi yang dilaksanakan di Korea Selatan oleh (Ji & Kim, 2018) yang membahas tentang faktor yang mempengaruhi niat perpindahan perawat baru menyatakan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta beban kerja dan juga terdapat faktor pemicu dengan signifikan keinginan berpindahnya pegawai.

Di Indonesia, khususnya di kota – kota berkembang seperti Bandar Lampung, fenomena ini semakin terlihat jelas. Menurut statistik dari (Badan Pusat Statistik (BPS), 2022) , dari 1,3 juta populasi individu di Bandar Lampung, sebanyak 375.880 jiwa tergolong Gen Z atau sekitar 30% dari jumlah penduduk kota tersebut. Generasi muda di kota ini memiliki banyak potensi. Namun, potensi demografi ini tertutupi oleh angka pengangguran terbuka (TPT) di Provinsi Lampung untuk golongan usia 15 sampai 24 tahun menurut data dari (Badan Pusat Statistik (BPS), 2023b) yang 13,2% di atas rata - rata nasional yang senilai 11,7% (Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional, 2023) . Meskipun tingkat pengangguran cukup tinggi, Gen Z di Bandar Lampung berhasil memasuki dunia kerja yang menunjukkan distribusi yang menarik di berbagai sektor ekonomi.

Tren ketenagakerjaan Generasi Z di Bandar Lampung menunjukkan penyebaran yang cukup signifikan di beberapa industri. Tabel 1 yang ditampilkan mengindikasikan jika pegawai sebanyak 283.233 orang mayoritas pekerja di Bandar Lampung bekerja di perusahaan perorangan atau perusahaan yang memberikan gaji tetap, atau di organisasi yang mengelola kantor, lembaga, atau bisnis lain yang membayar karyawannya secara rutin dalam bentuk uang atau barang. Mayoritas penduduk Bandar Lampung yang berusia di atas 15 tahun bekerja sebagai buruh, pekerja, atau staf. Distribusi ini mencerminkan transformasi ekonomi yang sedang berlangsung di Bandar Lampung dari ekonomi berbasis agraris menuju ekonomi jasa dan perdagangan. Transformasi ekonomi yang sedang berlangsung di kota ini membuka peluang bagi Gen Z, namun juga menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan teknologi dan tren pasar. Program – program seperti Generasi *Happy* juga menunjukkan bahwa Gen Z di Bandar Lampung sangat aktif dalam dunia digital dan peduli terhadap isu – isu lingkungan (dkonten.com, 2023).

Meskipun Gen Z telah memasuki berbagai sektor pekerjaan, mereka menghadapi tantangan unik yang dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan dalam bekerja. Menurut penelitian (Redafanza et al., 2023) yang menggunakan sampel 203 karyawan di berbagai industri di Bandar Lampung, ketidakstabilan pekerjaan dan kelebihan peran berdampak negatif pada niat karyawan kaitannya dengan keluar dari tempat kerja mereka. Hasil ini berdasarkan pada tren nasional yang diamati oleh (Deloitte's, 2022) , yang menunjukkan bahwa 53% Gen Z mengungkapkan kekhawatiran serius tentang biaya hidup, sebagian besar karena tingginya harga kebutuhan pokok. Penelitian ini mengkaji niat *turnover* dengan menggabungkan faktor *job insecurity* dan *role overload*.

Penelitian ini memperhitungkan faktor-faktor seperti *job insecurity* dan *role overload* yang dapat memengaruhi keinginan untuk berhenti. Sebuah survei yang dilakukan oleh (Dunlop, 2024) menunjukkan bahwa Gen Z menempatkan kepentingan tinggi pada lingkungan kerja yang ramah dan mendukung. Menurut statistik dari (Badan Pusat Statistik (BPS), 2023), pekerja sektor formal di Bandar Lampung bekerja rata-rata 45 jam seminggu, yang lebih dari persyaratan nasional 40 jam per minggu yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, data yang diperoleh dari (Dermawan, 2023) menunjukkan bahwa 68% karyawan Gen Z di Bandar Lampung merasa beban kerja mereka terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima.

Masalah lain yang dihadapi pekerja Gen Z adalah, sebagai karyawan yang telah menikah, mereka merasa sulit untuk mencapai keseimbangan antara beban kerja yang relatif tinggi dengan target bulanan perusahaan, yang mereka yakini akan berdampak negatif pada kehidupan keluarga mereka. Menurut survei (Freeman, 2024) , sebanyak 76% responden Gen Z di seluruh dunia mengatakan bahwa mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional adalah tujuan utama mereka. Di Indonesia, survei yang dilakukan oleh (digitalsociety, 2022) mengungkapkan bahwa sebesar 62% Gen Z dan 39% milenial mengutamakan keseimbangan kerja atau sering disebut *work – life balance*.

Meskipun studi sebelumnya telah terdapat pengetahuan mengenai sejumlah faktor yang memberikan dampak *turnover intention*, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman kita tentang dinamika spesifik yang mempengaruhi karyawan Gen Z di

kota berkembang seperti Bandar Lampung. Studi (Kheng, 2024) di Palembang telah menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan pada *turnover intention* pada pekerja Gen Z. Namun, ini berbeda terhadap studi yang dilakukan oleh (Arliansyah, 2016) terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada *turnover intention*.

Beban kerja pun dijadikan sebagai salah satu faktor yang memberikan dampak *turnover intention*. Penelitian (Arlen & Hamsal, 2024) melaporkan jika beban kerja memiliki pengaruh tidak nyata pada *turnover intention* pada pekerja Gen Z, studi mereka dilakukan dalam konteks industri yang berbeda dan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan realitas sektor-sektor ekonomi yang dominan di Bandar Lampung. Temuan studi yang dilaksanakan oleh (Bimaputra, 2020) pada karyawan PT ABC menunjukkan hal berbeda, bahwa beban kerja tidak mempunyai dampak pada *turnover intention*. Sehingga, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan faktor – faktor unik yang memengaruhi karyawan Gen Z di Bandar Lampung, seperti dinamika pasar kerja lokal dan harapan kerja generasi ini yang mungkin berbeda dari konteks yang diteliti dalam studi – studi sebelumnya.

Dampak work – life balance dalam meningkatnya *turnover intention* telah dibuktikan (Aqsa et al., 2023) yang menunjukkan work – life balance berdampak negatif serta nyata pada *turnover intention* pegawai Gen Z di Samarinda. Namun, ini memiliki perbedaan terhadap temuan studi yang dilaksanakan oleh (Novitasari & Dessyarti, 2022) terhadap pegawai PO Jaya Ponorogo menunjukkan bahwa *work – life balance* tidak berdampak nyata pada *turnover intention*. Penelitian – penelitian tersebut belum mempertimbangkan karakteristik unik kota berkembang yang lebih kecil seperti Bandar Lampung, dimana perkembangan infrastruktur, peluang karir, dan gaya hidup mungkin berbeda secara signifikan. Sehingga, studi yang dilaksanakan memiliki tujuan dalam melakukan pengisian kesenjangan itu melalui menganalisis pengaruh ketiga faktor ini terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Banda Lampung, serta memberikankontribusi berharga bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan wawasan praktis bagi para pembuat kebijakan dan manajer dalam upaya mereka merarik dan mempertahankan talenta Gen Z di tengah perkembangan ekonomi kota.

Berdasarkan uraian yang sudah disampaikan, hal yang ingin dicapai dari studi yang dilaksanakan yaitu guna menyelidiki dampak stabilitas kehidupan kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja pada keinginan karyawan Gen Z di Bandar Lampung untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Diharapkan temuan penelitian ini dapat menutup kesenjangan informasi mengenai variabel yang memengaruhi keinginan keluar pada kelompok demografi ini.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

(Salimah, 2021) mengartikan *turnover intention* menjadi harapan atau intensi pegawai kaitannya dengan pindah atau keluar dari organisasi secara bebas guna memilih posisi yang lebih baik dan lebih menjanjikan di masa mendatang. Menurut (Wiguna & Fatari, 2023) seseorang untuk keluar dari pekerjaannya bermula dari penilaiannya terhadap kemungkinan keterhubungannya dengan organisasi yang berlanjut sebelum memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di waktu mendatang. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi *turnover*, yaitu: 1) Ketidakpuasan terhadap beban kerja, 2) Ketidakpuasan terhadap peluang pengembangan karier, 3) Faktor individu, 4) Stres dan suasana kerja, dan 5) Komitmen organisasi. (Hidayati & Trisnawati, 2016) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat diukur dari empat perilaku, yaitu berpikir untuk berhenti, ingin mencari pekerjaan, menilai kemungkinan mendapatkan pekerjaan, dan ingin pindah.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Ardhianti & Susanty, 2020) merupakan suatu keadaan atau lokasi di mana seorang karyawan dapat secara rutin melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Orang dapat bekerja secara optimal di lingkungan kerja yang aman dan nyaman. (Yuliantini & Santoso, 2020) Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis di suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor – faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, (Fitri & Ferdian, 2021) membagi karakteristik tempat kerja non fisik dibagi dua golongan : 1) Tempat Kerja Fisik, meliputi: (1) Pencahayaan. Kedua, Sirkulasi udara, (3) Suara, (4) Penggunaan Warna, (5) Kelembaban udara, (6) Prasarana. Variabel lingkungan kerja non fisik meliputi budaya tempat kerja, keamanan kerja, peraturan perusahaan, dan hubungan kerja.

Beban Kerja

Menurut (Thabroni, 2022) , beban kerja adalah suatu tahapan dalam mengidentifikasi banyaknya waktu dalam satuan jam kerja sumber daya manusia yang dimanfaatkan serta diperlukan dalam menuntaskan pekerjaan pada suatu periode. Beban kerja didefinisikan oleh (Assyofa, 2023) sebagai serangkaian tugas atau kewajiban yang perlu dituntaskan oleh orang atau organisasi pada suatu periode. Berdasarkan penuturan (Hasrialdy et al., 2016) beban kerja dapat dibagi menjadi tiga, yaitu: 1) *Fit*, yaitu beban kerja yang berhubungan dengan jumlah pemegang pekerjaan, 2) *Overload*, yaitu beban kerja yang melebihi jumlah pemegang pekerjaan, dan 3) *Underload*, yaitu beban kerja yang melebihi jumlah pemegang pekerjaan. Menurut (Qoyyimah et al., 2019), indikator berikut digunakan untuk menentukan variabel beban kerja: 1) volume pekerjaan, 2) kompleksitas pekerjaan, 3) waktu penyelesaian, 4) kondisi fisik dan mental, dan 5) kontak sosial.

Work – Life Balance

Berdasarkan penuturan (Wicaksana et al., 2020), *work-life balance* mengacu pada situasi di mana seseorang dapat berbagi peran dan merasa puas dalam peran tersebut. Disini lain (Nawano et al., 2024) menggambarkan *work – life balance* menjadi kapasitas individu dalam mencapai keseimbangan antara kewajiban individu di tempat kerja dan tuntutan dirinya sendiri saat mereka tidak bekerja. Indikator berikut, menurut (Annamaria et al., 2018) dapat digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja: tiga keseimbangan: 1) waktu, 2) keterlibatan, dan 3) pemenuhan.

Berdasarkan analisis dan tinjauan terhadap fenomena *turnover intention* karyawan Gen Z di Bandar Lampung, studi yang dilaksanakan berupaya untuk memastikan dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan *work – life balance* terhadap kecenderungan *turnover intention*. Dalam upaya mencapai tujuan studi, sehingga pada studi yang dilaksanakan akan dikaji sejumlah hipotesis penelitian. Berikut ini adalah hipotesis-hipotesis penelitian: H1: Ditemukan dampak pada lingkungan kerja dengan *turnover intention* pegawai Gen Z di Bandar Lampung. H2: Ditemukan dampak pada beban kerja dengan *turnover intention* pegawai Gen Z di Bandar Lampung. H3: Terdapat pengaruh antara *work – life balance* pada *turnover intention* karyawan Gen Z di Bandar Lampung. H4: Terdapat dampak simultan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan *work – life balance* terhadap *turnover intention* pegawai Gen Z di Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif. Berdasarkan penuturan (Sugiyono, 2015) metode studi kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan dengan filsafat positivisme yang diimplementasikan dalam mengidentifikasi populasi atau suatu sampel, teknik dalam mengambil sampel dipergunakan dalam pengumpulan data, proses pengambilan sampel sering kali bersifat acak, dan pengolahan data memiliki sifat kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi studi sebanyak 374,880 jiwa dihitung dari jumlah Gen Z di Bandar Lampung (Badan Pusat Statistik (BPS), 2022). Non-Probability Sampling adalah teknik yang diimplementasikan untuk proses mengambil sampel yang menyediakan semua karakteristik atau segmen populasi guna menjadi sampel (Sugiyono, 2018).

Purposive sampling merupakan teknik yang mana sampel ditentukan menurut dengan ketentuan atau ciri khas yang telah ditetapkan sebelumnya. Pekerja Gen Z Bandar Lampung memenuhi kualifikasi untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. (Hair et al., 2016) menjelaskan jika banyaknya sampel minimum yang diperlukan adalah sepuluh kali jumlah indikator. Metode sampel pada studi yang dilaksanakan mempergunakan rumus Hair, dimana banyaknya sampel dikalkulasikan menurut banyaknya indikator yang dipergunakan untuk penelitian kemudian dengan mengalikan dengan faktor 10 (Hair et al., 2019). Diperlukan 160 sampel karena penelitian ini mempergunakan 16 indikator sehingga, 160 responden merupakan sampel yang dipergunakan pada studi ini.

Teknik pengumpulan data, studi yang dilaksanakan mempergunakan kuesioner. Jawaban kuesioner dari sejumlah pekerja Gen Z yang berbasis di Bandar Lampung menjadi sumber data utama. Selain itu, sumber data sekunder dikumpulkan dari banyak artikel penelitian sebelumnya. Variabel pada studi yang dilaksanakan pengukuran mempergunakan skala Likert. Ada lima skala yang dipergunakan: TS artinya "Tidak Setuju," N artinya "Netral," S artinya "Setuju," SS artinya "Sangat Setuju," dan STS artinya "Sangat Tidak Setuju".

Studi yang dilaksanakan menggunakan pengujian validitas dan reabilitas. (Ghozali, 2018) mendefinisikan uji validitas sebagai proses penilaian keabsahan kuesioner penelitian. Prasyarat melakukan uji validitas, yaitu 1) Apabila $R_{hitung} > R_{table}$, sehingga item pertanyaan dianggap sah, 2) Apabila $R_{hitung} < R_{table}$, maka item

pertanyaan dianggap tidak sah. Menurut (Ghozali, 2018) uji reabilitas adalah sebuah contoh perangkat yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kualitas kuesioner penelitian.

Dalam studi yang dilaksanakan mempergunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas yaitu uji yang digunakan dalam mengidentifikasi apakah suatu variabel dependen dan independent berdistribusi yang normal atau tidak. Sedangkan uji multikolinieritas berdasarkan (Ghozali, 2018) merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat hubungan pada variabel bebas atau tidak. Kemudian, uji heterokedastisitas berdasarkan (Ghozali, 2018) adalah uji yang digunakan dalam melakukan pengujian pada model regresi dialami tidak samanya varian residual satu sama lain dari observasi ataukah tidak.

Metodologi analisis data dalam studi yang dilaksanakan mempergunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R²). Menurut (Prasetyo & Helma, 2022) analisis regresi linier berganda yaitu metode statistik yang mengevaluasi korelasi pada satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel independen. Menurut (Sugiyono, 2015), persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Koefisien regresi (b₁), (b₂), dan (b₃) antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover intention*, *Work-Life Balance* dengan *Turnover intention*, standar error (e), *Turnover intention* (Y), konstanta (a), dan variabel Lingkungan Kerja (X₁), variabel Beban Kerja (X₂), dan variabel *Work-Life Balance* (X₃) semuanya terwakili.

Dengan mempertimbangkan format uji hipotesis uji parsial (T) dan uji simultan (F). Uji T, menurut (Ghozali, 2018) , dipergunakan dalam menunjukkan dampak proporsional setiap variabel bebas pada variabel terikat. Peneliti dapat mempergunakan uji t dalam mengevaluasi hipotesis tentang signifikansi dampak sejumlah faktor variabel bebas pada variabel terikat. Kita dapat menentukan bahwa ada hubungan yang signifikan pada variabel bebas serta terikat apabila hasil signifikansi uji T di bawah 0,05. Tujuan uji Simultan F, menurut (Ghozali, 2018), adalah untuk mengindikasikan apakah seluruh variabel bebas pada model dengan kolektif berdampak pada variabel dependen. Uji F dipergunakan dalam penelitian dalam mengidentifikasi bagaimana setiap variabel bebas memberikan dampak variabel terikat dengan simultan. Penelitian ini

menggunakan pengelolaan dan analisis data peneliti menggunakan program aplikasi IBM SPSS versi 29.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Deskripsi Karakteristik Responden

Menurut temuan olahan data, diperoleh jika mayoritas karyawan di Bandar Lampung yang memiliki status pegawai berumur 18-27 tahun sebanyak 160 atau sebesar 100%. Analisis data pada studi yang dilaksanakan mempergunakan metode regresi linear berganda dalam melakukan observasi korelasi pada variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), serta *Work – Life Balance* (X3), dengan variabel terikat, yakni *Turnover intention* (Y).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk melaksanakan uji validitas dari kuesioner peneliti membutuhkan program SPSS versi 29 yang memiliki angka R_{tabel} yang sudah terdapat yakni 0,159 dengan $\alpha = 0,05$ (5%). Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga item dikatakan valid. Menurut temuan dalam perhitungan di atas diperoleh jika “mempunyai besarnya R_{hitung} di atas R_{tabel} dari seluruh butir pertanyaan, yang memiliki sig. 5%”. Sehingga bisa disimpulkan jika seluruh soal sudah dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Adapun, Uji Reabilitas pada studi yang dilaksanakan yang dipergunakan dalam melakukan pengujian apakah data tersebut reliabel. Ghazali (2018) menjelaskan jika “tahap reabilitas dilaksanakan melalui mengukur satu kali mempergunakan Teknik Cornbach Alpha (α) yakni variabel yang bersangkutan reliabel memiliki besarnya Cornbach Alpha $> 0,60$ ”. Menurut hasil studi diperoleh Cornbach Alpha $> 0,60$ dari semua variabel. Bisa disimpulkan jika dinyatakan reliabel serta memiliki kelayakan menjadi studi terhadap semua data dalam studi yang dilaksanakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun, Uji Kolmogorov-Smirnov dipergunakan dalam penelitian yang dilaksanakan yang memiliki Alpha senilai 0,05. Jika $\text{sig.} > 0,05$, data dikatakan terdistribusi normal, namun kebalikannya. Menurut perolehan tersebut, “besarnya sig. $0,231 > 0,05$ bisa disimpulkan berdistribusi normal besarnya residual terhadap studi

yang dilaksanakan, oleh karena itu studi yang dilaksanakan bisa diimplementasikan terhadap pengujian selanjutnya yaitu uji multikolinearitas dan uji heteroskedastitas”.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan penuturan (Ghozali, 2018) Uji multikolinearitas bisa dilakukan konfirmasi melalui koefisien varians inflasi (VIF) dalam seluruh variabel independent. Multikolinearitas dialami dalam model regresi linier saat variabel independent mempunyai $VIF > 10$. Menurut tabel tersebut disajikan “besarnya $VIF < 10$ pada masing-masing variabel”. Hal ini disimpulkan jika bebas dari multikolinearitas pada model regresi linier.

Uji Heteroskedastitas

Studi yang dilaksanakan dilakukan pengujian mempergunakan Glejser yang mana memiliki ketentuan jika $sig. > 0,05$ tidak ditemukan heteroskedastisitas, ataupun kebalikannya. Menurut perhitungan ditampilkan jika variabel lingkungan kerja memiliki $sig. 0,119 > 0,05$ variabel beban kerja memiliki $sig. 0,342 > 0,05$ variabel *work – life balance* memiliki $sig. 0,109 > 0,05$. Hal ini disimpulkan jika tidak mempunyai heteroskedastisitas pada model regresi linier.

HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Temuan analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 7, yang mengindikasikan temuan persamaan yaitu: $Y = 4,990 + 0,123 X_1 + 0,329 X_2 + 0,281 X_3 + e$. Menurut hasil persamaan yang disebutkan bisa diuraikan Konstanta 4.990 menunjukkan jika besarnya rerata Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) serta *Work – Life Balance* (X_3) dibuat asumsi menjadi 0, besarnya *Turnover intention* (Y) diestimasikan hingga 4.990. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_1) senilai 0,123 mengindikasikan jika mengangkat satu derajat pada Lingkungan Kerja (X_1) kemudian mengalami peningkatan *Turnover intention* (Y) senilai 0,123. Koefisien variabel Beban Kerja (X_2) senilai 0,329 mengindikasikan jika naiknya satu derajat pada Beban Kerja (X_2) kemudian mendorong meningkatnya *Turnover intention* (Y) senilai 0,329. Koefisien variabel *Work – Life Balance* (X_3) senilai 0,281 mengindikasikan jika naik satu derajat pada *Work – Life Balance* (X_3) akan mengakibatkan peningkatan *Turnover intention* (Y) sebesar 0,281.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Perangkat yang dibutuhkan dalam melakukan pengukuran keterlibatan variabel X pada uraian variabel Y dipergunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi mempunyai nilai pada 0 hingga 1. Yang berarti apabila mendekati koefisien determinasi terhadap 0, maka akan kecil keterlibatan semua variabel independen (X) pada variabel dependen (Y), berlaku juga untuk kebalikannya ketika mendekati 1. Dari table tersebut diperoleh besarnya koefisien korelasi (R) senilai 0,626 serta R Square (R^2) senilai 0,687. Pernyataan tersebut menunjukkan jika dampak variabel X1, X2, dan X3 dengan bersamaan pada variabel Y hingga 68,7%. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan jika baik Lingkungan Kerja, Beban Kerja, ataupun *Work – Life Balance* dengan simultan berdampak dengan nyata pada *Turnover intention*.

Uji T (Parsial)

Berikutnya, uji T dipergunakan dalam melakukan pengujian dampak variabel X dengan perorangan pada variabel Y. Pertama, untuk menguji hipotesis H1, terdapat jika besarnya signifikansi (sig) pada dampak X1 pada Y adalyaituah $0,001 < 0,05$ serta Thitung senilai $3,809 > T_{tabel} 1,975$, sehingga disimpulkan jika Lingkungan Kerja berdampak pada *Turnover intention*. Lalu dalam menguji hipotesis H2, diperoleh jika besarnya signifikansi (sig) dalam dampak X2 pada Y yaitu $0,001$ di bawah $0,05$ dan besarnya Thitung $8,998 > T_{tabel} 1,975$, sehingga disimpulkan jika Beban Kerja berdampak pada *Turnover intention*. Selanjutnya, dalam untuk menguji hipotesis H3, diperoleh jika signifikansi (sig) dalam dampak X3 pada Y yaitu $0,001$ yang di bawah $0,05$ dan besarnya Thitung $8,242 > T_{tabel} 1,975$, sehingga disimpulkan jika *Work – Life Balance* berdampak pada *Turnover intention*.

Uji F (Simultan)

Adapun, uji F pada studi yang dilaksanakan dipergunakan dalam melakukan pengujian signifikansi semua model apabila besarnya (sig) di bawah $0,05$ atau besarnya F hitung di atas besarnya Ftable, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika ditemukan dampak variabel X pada variabel Y. Tetapi, apabila besarnya signifikansi di atas $0,05$ atau besarnya F hitung di bawah besarnya F table, sehingga tidak ditemukan dampak yang nyata dari variabel X terdapat variabel Y. Pada studi yang dilaksanakan besarnya Ftable yang dipergunakan yaitu $2,66$. Menurut table tersebut ditampilkan jika Fhitung $113.552 > T_{tabel} 2.66$ yang memiliki sig. $0,001 < 0,05$. Hasil ini menindikasikan jika

dengan bersamaan lingkungan kerja, beban kerja, dan *work -life balance* berdampak pada *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Gen Z di Bandar Lampung

Menurut data yang telah dilakukan pengolahan dalam uji hipotesis yaitu Uji T terhadap variabel lingkungan kerja didapatkan hasil hitung $T_{hitung} 3,809 > T_{tabel} 1,975$ yang memiliki besarnya signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat dipastikan variabel lingkungan kerja berdampak signifikan pada variabel *turnover intention* terhadap karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Temuan studi yang dilaksanakan mendorong studi terdahulu yang sudah dilaksanakan oleh (Nurramadhania & Idulfilastri, 2023) pada karyawan Gen Z di perusahaan StartUp yang menjelaskan jika Lingkungan Kerja berdampak nyata pada *Turnover intention*. Sehingga, suatu unit usaha penting untuk mempertimbangkan manajemen lingkungan kerja untuk karyawan Gen Z supaya menurunkan tingkat turnover karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Gen Z di Bandar Lampung

Menurut data yang telah dilakukan pengolahan dalam uji hipotesis yaitu Uji T pada variabel beban kerja ditarik kesimpulan jika besarnya $T_{hitung} 8,998 > T_{tabel} 1,975$ yang memiliki besarnya signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka bisa dinyatakan jika variabel beban kerja berdampak nyata pada variabel *turnover intention* terhadap pegawai Gen Z di Bandar Lampung. Temuan studi yang dilaksanakan mendorong studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Bimaputra, 2020) terhadap pegawai PT ABC yang membuat pernyataan Beban Kerja berdampak nyata pada *turnover intention*. Sehingga, perusahaan harus melakukan pengelolaan serta meminimalkan beban kerja supaya tidak memberikan dampak pada tingkat *turnover intention* dengan negatif.

Pengaruh *Work – Life Balance* (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Gen Z di Bandar Lampung

Menurut data yang telah dilakukan pengolahan dalam uji hipotesis yaitu Uji T dalam variabel *work – life balance* disimpulkan bahwa besarnya $T_{hitung} 8,242 > T_{tabel} 1,975$ yang memiliki besarnya signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan jika variabel *work – life balance* berdampak nyata pada variabel *turnover intention* terhadap

pegawai Gen Z di Bandar Lampung. Temuan studi yang dilaksanakan mendorong studi terdahulu yang sudah dilaksanakan oleh (Ferzanita, 2023) pada karyawan milenial perusahaan PT YXZ yang menjelaskan jika *Work – Life Balance* berpengaruh nyata pada variabel *Turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Work – Life Balance* (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Gen Z di Bandar Lampung

Menurut pada data yang telah didapatkan dalam uji yaitu Uji F dalam variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan *work – life balance* diperoleh Fhitung $113.552 > Ftable 2,66$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variabel lingkungan kerja, beban kerja, serta *work – life balance* dengan bersamaa berdampak pada variabel *turnover intention* terhadap pegawai Gen Z di Bandar Lampung. Temuan studi yang dilaksanakan mendorong studi terdahulu yang dilaksanakan oleh (Pratiwi et al., 2022) yang juga menemukan jika dengan bersamaan (simultan) Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta *Work – Life Balance* berdampak nyata pada *Turnover intention*.

KESIMPULAN

Menurut temuan analisis data serta pembahasan yang sudah dilaksanakan, sehingga bisa disimpulkan jika, variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work – Life Balance* dengan bersamaan berdampak secara signifikan pada *Turnover intention* pada karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berdampak nyata pada *Turnover intention* pegawai Gen Z di Bandar Lampung. Bisa ditarik kesimpulan jika semakin baik Lingkungan Kerja, sehingga kemudian mengurangi tingkat *Turnover intention* pada kalangan karyawan. Variabel Beban Kerja dengan parsial berdampak signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Variabel *Work – Life Balance* dengan parsial berdampak nyata pada *Turnover intention* karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Bisa ditarik kesimpulan jika semakin rendah *Work – Life Balance*, sehingga akan semakin tinggi *Turnover intention*.

PENGHARGAAN/UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa Syukur, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada orang tua saya, Bapak dan Ibu. Terima kasih atas kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti selama ini. Tanpa doa dan motivasi dari

kalian, saya tidak akan bisa menyelesaikan karya ilmiah ini. Semoga apa yang saya capai ini dapat menjadi kebanggan bagi kalian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiyana, N., Wiradendi Wolor, C., kunci, K., Kepemimpinan, G., Transformasional, K., & Daya Manusia, S. (2023). *ANALISIS KOMPREHENSIF GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA DIVISI HUMAN CAPITAL PT X* (Vol. 4, Issue 1).
- Annamaria, F., Rumawas, W., Asaloei, S., Studi Administrais Bisnis, P., Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, J., & Sam Ratulangi, U. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Aqsa, A. A., Latief, A., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2023). *WORKLIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN TURNOVER INTENTION GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA* *WORKLIFE BALANCE, WORK STRESS, AND TURNOVER INTENTION OF GENERATION Z AND MILENIALS IN SAMARINDA CITY*.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUATU PERUSAHAAN DI JAKARTA*.
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Arliansyah, F. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION*.
- Assyofa, A. R. (2023). KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01–08. <https://doi.org/10.29313/performa.v20i1.11690>
- Aulia, S. K., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengawai Pengelola Keuangan: Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 45–56. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i2.368>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2021). *Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Bandar Lampung, 2020*. Badan Pusat Statistik (BPS). <https://bandarlampungkota.bps.go.id/id/statistics-table/1/MzI2IzE=/jumlah-penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-status-pekerjaan-utama-dan-jenis-kelamin-di-kota-bandar-lampung-2020.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022, June 15). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur 2023*. Badan Pusat Statistik (BPS). <https://lampung.bps.go.id/indicator/12/804/1/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023a). *Penduduk Usia 15+ yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Jumlah Jam Kerja Pada Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin (jiwa), 2023*. Badan Pusat Statistik (BPS) Bandar Lampung.

- <https://lampung.bps.go.id/indicator/6/819/1/penduduk-usia-15-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-jumlah-jam-kerja-pada-pekerjaan-utama-dan-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023b, June 15). *Penduduk Usia 15+ yang Termasuk Pengangguran Terbuka (jiwa), 2021-2023*. Badan Pusat Statistik (BPS). <https://lampung.bps.go.id/indicator/6/444/1/penduduk-usia-15-yang-termasuk-pengangguran-terbuka.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka Kelompok Umur 2023*. Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE4MCMY>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *JSMB* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Bimaputra, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC)*.
- Deloitte's. (2022, May 19). *Survei Gen Z dan Milenial Deloitte mengungkap dua generasi yang berjuang untuk keseimbangan dan mengadvokasi perubahan*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/id/en/pages/about-deloitte/articles/deloitte-gen-z-millennial-survey-reveals-two-generations-striving-for-balance-and-advocating-for-change.html>
- Dermawan, A. D. (2023). *Februari 2023, Rata-Rata Upah Pekerja Jasa Kesehatan dan Pekerjaan Sosial di Lampung Rp.2 Juta*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/06/14/februari-2023-rata-rata-upah-pekerja-jasa-kesehatan-dan-pekerjaan-sosial-di-lampung-rp-2-juta>
- digitalsociety. (2022). *Laporan Gen Z Indonesia 2022: Memahami dan Mengungkap Perilaku, Tantangan, dan Peluang*. CFDS. <https://digitalsociety.id/2023/03/20/indonesia-gen-z-report-2022-understanding-and-uncovering-the-behaviour-challenges-and-opportunities/12502/>
- dkonten.com. (2023, September 23). *Generasi Z di Lampung: Membentuk Masa Depan Digital yang Berkelanjutan Melalui Generasi Happy Tri*. DKONTENSTUDIO. <https://dkonten.com/blog/generasi-z-di-lampung-membentuk-masa-depan-digital-yang-berkelanjutan-melalui-generasi-happy-tri/>
- Dunlop, A. (2024). *Memikirkan kembali cara membantu Gen Z berkembang di tempat kerja: Strategi untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberi penghargaan*. Deloitte Digital. <https://www.deloittedigital.com/us/en/insights/perspective/gen-z-solutions.html>
- Ferzanita, S. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN MILENIAL PT XYZ. *Dynamic Management Journal*, 7(4). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4>
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFRASTRUKTUR TELEKOMUNIKASI INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 6(2), 444–455. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Freeman, T. (2024, May 6). *Dari perekrutan hingga inspirasi: Mendapatkan—dan mempertahankan—Gen Z di bidang manufaktur*. Mckinsey. <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/from-hire-to-inspire-getting-and-keeping-gen-z-in-manufacturing>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *Pengantar tentang Pemodelan Persamaan Struktural Kuadrat Terkecil Parsial (PLS-SEM)*. <https://books.google.co.id/books?id=JDWmCwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1), 115–142. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0072-4>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hasrialdy, M., Muchransyah, Q., & Rahmawati, S. (2016). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (PUSTAKA): Vol. VII (Issue 2)*.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN BAG. MARKETING PT. WAHANA SAHABAT UTAMA: Vol. XI (Issue 1)*. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/>
- Ji, E. A., & Kim, J. S. (2018). Factor influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 51–60. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.51>
- jobstreet. (2022, June 30). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet by Seek.
- Kheng. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen Z di Palembang*.
- Nawano, R., Wahyuni, N., & Johan Mofu, C. (2024). *Work-Life Balance*. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>
- Novitasari, A. I., & Dessyarti, R. S. (2022). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PO JAYA PONOROGO)* (Vol. 06, Issue 01).
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN STARTUP*.
- Pangkey, M. (2020). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB PENGUNDURAN DIRI KARYAWAN WAKTU TERTENTU PADA PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL*.
- Prasetyo, R. A., & Helma. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan di Provinsi Sumatera Barat. *Journal Of Mathematics UNP*.
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo*.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun*.

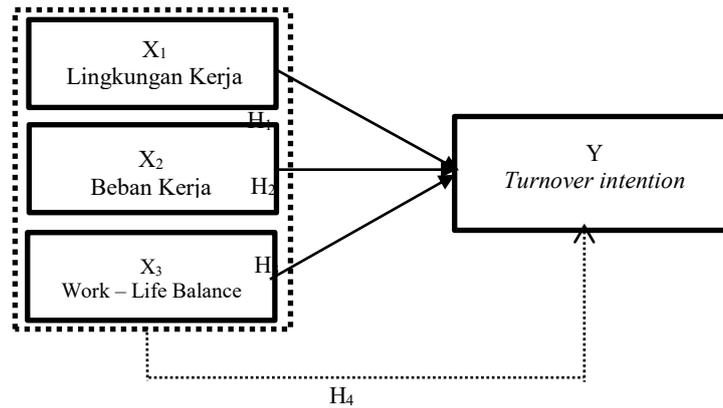
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Putri, A. D. (2023). PENGARUH JOB INSECURITY DAN ROLE OVERLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG. *SMART*.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. In *Literatur Review: Turnover Intention Youth & Islamic Economic Journal* (Vol. 1, Issue 1). Januari.
- Sawitri, D. R. (2022). *Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul*.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, 28(1), 12.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. *Alfabeta, Bandung*.
- Thabroni, G. (2022, September 22). *Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor*. Serupa.Id. <https://serupa.id/beban-kerja-dan-analisis-beban-kerja-pengertian-indikator-jenis-faktor/>
- Wicaksana, S. A., Pia Asrunputri, A., Psikologi, F., Pancasila Jl Srengseng Sawah, U., & -Jakarta Selatan, J. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Wiguna, W., & Fatari. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. ANDALAN INFORMASI TEKNOLOGI PERIODE TAHUN 2015-2019)*.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. In *Jurnal Manajemen Oikonomia* (Vol. 29, Issue 2)

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Jumlah Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama di Kota Bandar Lampung

No	Status Pekerjaan Utama	Orang	Persentase
1.	Buruh/Karyawan/Pegawai	283.233	55,48%
2.	Berusaha Sendiri	114.432	22,41%
3.	Pekerja Keluarga/Tak dibayar	41.962	8,22%
4.	Berusaha dibantu buruh tidak tetap	39.694	7,78%
5.	Pekerja bebas di non pertanian	18.861	3,69%
6.	Berusaha dibantu buruh tetap	11.504	2,25%
7.	Kontraktor independen di bidang pertanian	835	0,16%
Total		510.521	100,00%

Sumber : Data Badan Pusat Statistik 2021



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,902	0,159	Valid
	X1.2	0,876	0,159	Valid
	X1.3	0,849	0,159	Valid
	X1.4	0,577	0,159	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,865	0,159	Valid
	X2.2	0,824	0,159	Valid
	X2.3	0,879	0,159	Valid
	X2.4	0,873	0,159	Valid
Work - Life Balance (X3)	X3.1	0,836	0,159	Valid
	X3.2	0,604	0,159	Valid
	X3.3	0,532	0,159	Valid
	X3.4	0,779	0,159	Valid
Turnover intention (Y)	Y.1	0,863	0,159	Valid
	Y.2	0,867	0,159	Valid
	Y.3	0,874	0,159	Valid
	Y.4	0,798	0,159	Valid

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 29

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,826	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,881	0,60	Reliabel
Work - Life Balance (X3)	0,650	0,60	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,867	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 29

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96407210
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.048
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.231

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 29

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.841	1.190
Beban Kerja (X2)	.764	1.309
Work – Life Balance (X3)	.802	1.247

Sumber : Pengolahan data mempergunakan SPSS 29

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.853	.411		4.515	<.001
<	-.031	.020	-.132	-1.567	.119
Beban Kerja (X2)	.019	.022	.074	-.835	.342
Work – Life (X3)	-.055	.021	-.227	-2.630	.109

Sumber : Pengolahan data mempergunakan SPSS 29

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.990	.667		7.477	<.001
Lingkungan (X1)	.123	.032	.187	3.809	<.001
Beban (X2)	.329	.037	.462	8.998	<.001
Work (X3)	.281	.034	.413	8.242	<.001

a Dependent Variabel: *Turnover intention* (Y)

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 29

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.681	9.733

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 29

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			T	Sig
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.990	.667		7.477	<.001
Lingkungan (X1)	.123	.032	.187	3.809	<.001
Beban (X2)	.329	.037	.462	8.998	<.001
Work (X3)	.281	.034	.413	8.242	<.001

a Dependent Variabel: *Turnover intention* (Y)

Sumber : Pengolahan data mempergunakan SPSS 29

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.747	3	107.582	113.552	<.001 ^b
	Residual	146.851	155	.947		
	Total	469.597	158			

a. Dependent Variabel: *Turnover intention* (Y)

b. Predictors: (Constan), X2, X1, X3

Sumber : Pengolahan data mempergunakan SPSS 29