

PENGARUH *SELF EFFICACY*, LINGKUNGAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR KAWASAN INDUSTRI WIJAYAKUSUMA

Mustaqim¹; Batara Daniel Bagana²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
Email : mustaqim3062@mhs.unisbank.ac.id¹; batara@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk menguji serta menganalisis pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* Karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma Semarang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan jenis data bersifat data primer, diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui kuesioner. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma. Teknik pengumpulan sampel menerapkan *purposive sampling* yang melibatkan 145 responden. Analisis data validitas item pertanyaan diuji menggunakan analisis faktor, sementara *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel *self efficacy* dan *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, serta variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Self Efficacy*; Lingkungan Kerja; *Burnout* dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze the effects of self efficacy, work environment, and burnout on the turnover intention of Generation Z employees in manufacturing companies in the Wijayakusuma Industrial Area of Semarang. The data collection for this research used primary data, obtained directly from original sources through questionnaires. The population of this study consists of Generation Z employees in manufacturing companies in the Wijayakusuma Industrial Area. The sampling technique applied purposive sampling involving 145 respondents. The data analysis for the validity of the questionnaire items was tested using factor analysis, while Cronbach's Alpha was used to test reliability, and hypothesis testing was conducted using multiple linear regression. The results showed that the self efficacy and burnout variables had a positive effect on turnover intention, while the work environment variable had a negative effect on turnover intention.

Keywords : *Self Efficacy*; *Work Environment*; *Burnout* and *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam suatu negara perusahaan manufaktur memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian, termasuk di Indonesia. Pada sektor ini tidak hanya memberikan sumbangan terhadap perekonomian, tetapi juga menciptakan banyak lapangan kerja bagi jutaan orang. Sumber daya manusia dalam perusahaan manufaktur merupakan aset

yang paling berharga yang mempengaruhi produktivitas dan kompetitivitas perusahaan, khususnya karyawan usia produktif umur 19 hingga 25 tahun, dimana sebagian besar ditemukan pada Generasi Z yang telah mendominasi di dunia kerja. Pada generasi ini dikenal dengan karakter yang unik seperti mencari makna dalam pekerjaan, keinginan umpan balik yang cepat serta harapan terhadap lingkungan kerja yang inovatif dan fleksibel. Namun pada generasi ini mempunyai tantangan yang signifikan yaitu niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang tinggi.

Pengertian *turnover intention* menurut Hasyim dan Ayu Jayantika (2021) merupakan kecenderungan dimana seorang karyawan mempunyai keinginan guna beralih, berhenti, atau meninggalkan tempat kerja yang dilaksanakan atas inisiatif sendiri atau karena inisiatif pribadi maupun sebagai keputusan dari organisasi. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Wingard J, pada 2 September (2021) di Forbes, yang membahas fenomena "*The Great Resignation*". Istilah ini merujuk pada pengunduran diri dalam skala besar dimana berlangsung pada Generasi Z selama masa pandemi.

Isu kritis yang muncul terkait *turnover intention* kalangan Generasi Z di perusahaan manufaktur juga teridentifikasi di Kawasan Industri Wijaya Kusuma, fenomena ini disebabkan karena ketidakpuasan dengan kondisi kerja yang ada. Berdasarkan data yang diperoleh dari tahun 2022 hingga 2024, PT. AST Indonesia mencatat dari total karyawan yang keluar dari perusahaan sebesar 17,80% dan PT. Herculon Carpet 2 mencatat dari total karyawan yang keluar dari perusahaan sebesar 21,89% yang diantaranya merupakan karyawan Generasi Z. Angka ini melebihi batas normal tingkat *turnover intention* yang dikemukakan oleh Gillies (1985) yaitu 5% hingga 10% pertahun.

Penyebab sesuatu diduga menjadi pertimbangan *turnover intention* kepada karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma adalah *self efficacy*. Definisi *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997:31) mengacu pada suatu keyakinan personal akan kapabilitasnya saat mengatur dan melaksanakan hal-hal yang perlu dilakukan guna memenuhi suatu tugas tertentu. Makin besar tingkat *self efficacy* karyawan, maka besar kemungkinan meningkat individu untuk pindah, karena individu memosisikan tugas-tugas sulit sebagai rintangan yang

harus diatasi dan perlu diatasi, bukan sebagai halangan yang perlu dihindari dan yakin mampu menghadapi berbagai situasi kerja di tempat baru.

Lingkungan kerja juga diduga menjadi faktor pertimbangan *turnover intention* kepada pekerja Generasi Z di perusahaan manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma. Menurut Enny (2019:56) lingkungan kerja menyatakan bahwa semua yang berada disekeliling karyawan yang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Untuk memaksimalkan hasil kerja, lingkungan kerja harus mendukung, terutama dengan ketersediaan fasilitas kerja yang menunjang Karyawan saat menjalankan tugas mereka sehingga mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan

Faktor lain yang diduga berpengaruh terkait kecenderungan *turnover* pada pegawai Generasi Z di perusahaan manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma adalah *burnout*. Menurut Yanto & Susilowati (2024) *burnout* adalah suatu kondisi yang dialami pekerja dimana merasa kelelahan secara emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan malas serta turunnya produktivitas. *Burnout* dirasakan ketika stres pada pekerjaan yang dibebankan yang terjadi secara berkelanjutan sehingga akan menyebabkan kelelahan disertai dengan penurunan motivasi, serta dapat dialami dalam berbagai jenis pekerjaan (Sani & Suhana, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi (*attribution theory*) yang dikemukakan oleh Heider (1958:79) Sebuah teori yang menguraikan tingkah laku seseorang, yang mana teori ini menjabarkan tentang bagaimana individu membentuk persepsi terhadap orang lain dan situasi sosial di sekitarnya, termasuk di lingkungan kerja yang berkaitan dengan penetapan penyebab perilaku. Heider (1958:79) menjelaskan bahwa dalam kehidupan sehari-hari, individu cenderung mengaitkan tindakan orang lain dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Penyebab perilaku dapat dikategorikan menjadi *dispositional attributions* dan *situational attributions*, yang merujuk pada penyebab internal dan eksternal (Luthans, 2005:183) . *Dispositional attribution* mencakup aspek-aspek perilaku individu, sedangkan *situational attributions* mencakup faktor-faktor lingkungan yang

mempengaruhi perilaku. Dalam konteks *turnover intention*, teori atribusi dapat dimaknai sebagai perilaku yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal seperti *self efficacy* serta eksternal seperti lingkungan kerja dan *burnout*.

Turnover Intention

Intention adalah harapan untuk menjalankan aksi, sedangkan *turnover* adalah proses karyawan meninggalkan pekerjaannya. Menurut Rivai (2009:238) *turnover* didefinisikan sebagai kemauan seorang pekerja melakukan pengunduran diri di instansi atau beralih ke tempat kerja lain yang secara sukarela berdasarkan preferensi pribadi mereka. Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3) *turnover* dapat dikategorikan menjadi dua dimensi yaitu:

1. *Turnover* secara sukarela (*voluntary turnover*)

Terjadi ketika karyawan meninggalkan perusahaan atas kehendak sendiri, meskipun sebenarnya perusahaan masih mengharapkan karyawan tersebut untuk tetap bertahan.

2. *Turnover* secara tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Kejadian ini terjadi bilamana karyawan yang meninggalkan suatu perusahaan karena terpaksa, sering kali disebabkan oleh pemecatan akibat kinerja yang buruk atau pelanggaran peraturan kerja, meskipun masih ada keinginan untuk bertahan.

Self Efficacy

Self efficacy adalah konsep yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang berakar dari teori sosial kognitif, dalam kerangka teorinya Bandura mengemukakan bahwa aksi yang dilakukan manusia adalah ikatan yang timbul dari hubungan tiga arah yang saling mempengaruhi antara individu, kondisi sekitar, dan tingkah laku (*triadic reciprocal causation*). Definisi *self efficacy* menurut Bandura (1997) mengacu pada suatu kepercayaan personal pada kompetensi yang dimiliki dalam merencanakan dan melakukan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memenuhi suatu tugas tertentu. Menurut Bandura (1997:42-46) *self efficacy* Setiap individu akan memiliki perbedaan satu sama lain dan dapat dikategorikan menjadi tiga dimensi, berikut ini:

1. Dimensi tingkat kesulitan (*level/magnitude*)

Dimensi yang menggambarkan tingkat kerumitan tugas mencerminkan seberapa besar individu memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mempengaruhi langkah mana yang akan diambil atau diabaikan. Individu cenderung

berniat mencoba tindakan yang diyakini dapat lakukan, sementara menghindarkan diri dari tindakan yang dirasa di luar kemampuannya.

2. Dimensi generalisasi (*Generality*)

Merujuk pada berbagai keadaan di mana penilaian dapat diterapkan mengenai *self efficacy*, individu seseorang dapat melihat dirinya memiliki efikasi dalam berbagai situasi atau saat melakukan kegiatan tertentu, lebih banyak *self efficacy* yang bisa dimanfaatkan dalam berbagai keadaan, tingkatnya menjadi lebih tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang.

3. Dimensi kekuatan (*Strength*)

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuasaan *self efficacy* individu. dalam mengatasi tuntutan pekerjaan atau masalah. Orang dengan *self efficacy* yang tidak kuat gampang kehilangan kepercayaan dirinya. akibat pengalaman yang tidak menyenangkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya, seseorang dengan keyakinan yang teguh akan bertahan dan terus berusaha meskipun menghadapi tantangan. *Self Efficacy* sebagai variabel independen diukur oleh empat indikator seperti : pengalaman penguasaan, pengalaman pribadi, persuasi sosial dan peningkatan fisik dan psikologis (Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., 2013:87).

Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) menyampaikan bahwa semua di lingkungan karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam tercapainya fasilitas kerja yang mendukung karyawan berkontribusi pada hasil kerja yang maksimal dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab para pekerja, sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Enny (2019:58) terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu:

1. Dimensi lingkungan kerja fisik

Keseluruhan kondisi yang berbentuk fisik dan berada di lingkungan kantor, yang berpotensi menawarkan dampak pada para karyawan, melalui dampak langsung atau tidak.

2. Dimensi lingkungan kerja non-fisik

Suasana menyeluruh yang ada di dalam lingkungan kerja yang memiliki keterkaitan, interaksi dan hubungan selama bekerja, hubungan baik dengan pekerja, bawahan

maupun atasan. Kondisi semacam ini akan menciptakan suasana kekeluargaan, pengendalian diri, terjalinnya interaksi dan komunikasi yang baik.

Burnout

Burnout menurut Ivancevich (2006:306) menggambarkan suatu tahapan psikologis yang disebabkan oleh stress pekerjaan yang tak terpisahkan, sehingga mengakibatkan kelelahan emosional, perubahan karakter, serta perasaan berkurang atau menurun prestasi. Menurut Maslach dan Jackson (1981) terdapat tiga dimensi yang dapat menyebabkan *burnout*, yaitu:

1. Dimensi Kelelahan Emosional (*Emotional Exhausted*)

Merujuk mengakibatkan berkurangnya energi emosional. Beberapa kondisi yang muncul akibat kelelahan emosional yaitu; perasaan frustrasi, kesedihan, keputusasaan, kehampaan, tekanan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang harus dilakukan, serta kemarahan tanpa penyebab yang jelas sehingga pada akhirnya dapat menyebabkan rasa ketidakmampuan dalam memberikan pelayanan psikologis.

2. Dimensi Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi ditandai dengan munculnya sikap dan perasaan negatif yang terlihat melalui perilaku kasar, kecenderungan individu agar interaksi dengan orang lain berkurang, menghindar dari lingkungan sosial dan kurangnya kepedulian terhadap lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.

3. Dimensi Penurunan Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Tanda-tanda menurunnya prestasi individu, ditandai dengan berkurangnya performa diri, semangat kerja, dan produktivitas yang dipicu oleh perasaan bersalah akibat ketidaksesuaian antara sasaran dan ekspektasi di tempat kerja, yang lantas memunculkan perasaan ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Turnover Intention*

Self efficacy menurut Bandura (1997) adalah rasa percaya diri seseorang terhadap kompetensinya ketika mengatur dan melaksanakan langkah-langkah yang relevan untuk menuntaskan tugas spesifik. Menurut Suharyanti (2003) *self efficacy* merupakan tindakan yang diakibatkan oleh faktor-faktor internal yang berdampak pada kecenderungan karyawan guna meninggalkan organisasi, dengan mengacu pada teori

atribusi. Hasil studi yang dilakukan oleh Ferelta (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berdampak positif terhadap *turnover intention*. Merujuk pada literatur dan hasil studi tersebut, Sehingga, hipotesis studi dirumuskan berikut ini:

H1 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat menghambat pelaksanaan tugas yang dibebankannya. Menurut Robbins & Judge (2013:168) niat karyawan untuk meninggalkan organisasi menurut sudut pandang teori atribusi tentang lingkungan kerja yang buruk termasuk sebagai penyebab eksternal yang tidak dapat dikontrol oleh individu. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut literatur dan hasil studi tersebut, Sehingga, Hipotesis untuk penelitian ditetapkan berikut ini:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Maslach & Leiter (2016) dalam konteks individu, *burnout* menimbulkan dampak negatif termasuk depresi, kecemasan serta menurunnya kesehatan fisik. Sedangkan dalam konteks organisasi kondisi ini dapat berakibat turunnya produktivitas, meningkatnya absensi, dan meningkatnya *turnover* karyawan. *Burnout* berdasarkan teori atribusi terjadi ketika karyawan menganggap penyebab stres dan kelelahan sebagai faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan (Leiter & Maslach, 2009). Hasil studi yang dilakukan oleh Yanto & Susilowati (2024) menyatakan bahwa *burnout* berdampak positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan literatur dan hasil studi tersebut, Sehingga, hipotesis penelitian dirumuskan berikut ini:

H3 : *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) merujuk pada kelompok yang luas dari objek atau subjek yang dipilih yang akan diteliti dan disimpulkan oleh peneliti. Dalam riset ini, populasi yang digunakan adalah karyawan perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Wijayakusuma yang berlokasi di Jl. Raya Tugu Jl. Raya Mangkang, Randu Garut, Kec. Tugu, Kota Semarang, Jawa Tengah 50244.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan prosedur penentuan sampel, metode untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2017:85), purposive sampling adalah cara menentukan sampel dengan menggunakan aspek tertentu. Dasar penggunaan metode *purposive sampling* dalam proses penentuan sampel pada penelitian ini, karena penelitian berdasarkan pada kriteria sampel yang telah ditentukan oleh peneliti (*probability sampling*). Kategori karyawan yang dipilih untuk menjadi sampel merupakan karyawan yang termasuk dalam Generasi Z (usia 18–28 tahun pada tahun 2025) dan pendidikan minimal S1.

Untuk menentukan jumlah sampel menurut Hair (2021) adalah dengan cara mengalikan jumlah indikator penelitian dikalikan 5–10. Dalam penelitian ini jumlah indikator berjumlah 29, sehingga diperoleh sample antara 145 hingga 290 responden, sehingga sampel yang dimanfaatkan dalam penelitian ini merupakan sampel minimal berjumlah 145 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel mengacu pada bagaimana variabel-variabel yang telah didefinisikan secara konseptual diwujudkan dalam praktik dan realitas di lapangan penelitian. Definisi ini akan menjelaskan secara singkat tentang elemen-elemen penelitian, termasuk metode penentuan dan pengukuran variabel (Notoatmodjo, 2010).

Variabel Dependen

Turnover Intention

Menurut Noe (2011:6) indikator-indikator yang berdasarkan 2 dimensi *turnover intention* yaitu turnover secara tidak sukarela (*involuntary turnover*) yang mencakup indikator-indikator seperti pelanggaran peraturan perusahaan, kebijakan Perusahaan dan ketidakdisiplinan karyawan. Hal ini menggambarkan situasi di mana perusahaan mengambil keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan yang tidak memenuhi standar dan aturan yang berlaku.

Sebaliknya, *turnover* secara sukarela (*voluntary turnover*) didasarkan pada keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan, yang mencakup indikator seperti adanya peluang pekerjaan lebih baik di perusahaan lain,

kompensasi yang lebih menarik, persepsi terhadap keadilan dalam perlakuan organisasi, dan tingkat dukungan sosial yang diterima dalam lingkungan kerja.

Variabel Independen

Self Efficacy

Menurut Bandura (1997:200) indikator-indikator yang berdasarkan 3 dimensi *self efficacy* yaitu tingkat kesulitan (*level/magnitude*) mencakup indikator-indikator seperti, menghindari perilaku yang berada di luar batas kemampuan, melakukan analisis atas pilihan yang akan dicoba tindakan yang akan diambil dan kemampuan individu dalam menghadapi dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas sulit. Dimensi generalisasi (*generality*) diukur melalui keyakinan individu yang mendorong berbagai perilaku yang dilakukan, serta keyakinan yang terbatas hanya pada bidang khusus. Sedangkan dimensi kekuatan (*strength*) mencakup indikator seperti keyakinan efikasi yang lemah, penilaian diri yang menunjukkan ketidakmampuan menyelesaikan tugas, keyakinan yang kuat untuk bertahan dalam usaha, dan keyakinan akan kesuksesan dalam pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:44) terdapat beberapa indikator yang mengacu pada 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik diukur berdasarkan kenyamanan yang meliputi tingkat kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, serta keamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi kualitas hubungan antar karyawan dan implementasi peraturan kerja yang berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Burnout

Maslach & Leiter (1997) mengemukakan bahwa *burnout* memiliki indikator yang mencakup 3 dimensi yaitu dimensi kelelahan emosional (*emotional exhausted*) mencakup indikator-indikator seperti perasaan frustrasi, jenuh, mudah merasa Lelah dan tertekan. Dimensi depersonalisasi (*depersonalization*) mencakup indikator seperti, sikap apatis dan memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri, serta dimensi penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*) melalui ketidakpuasan terhadap hasil kerja individu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel *self efficacy* menunjukkan hasil nilai KMO sebesar 0,849, variabel lingkungan kerja sebesar 0,792 variabel *burnout* sebesar 0,825 dan variabel *Turnover intention* sebesar 0,762. Seluruh variabel menunjukkan hasil lebih dari 0,50 yang artinya kecakupan sampel terpenuhi dan nilai *component matrix /loading factor* seluruh variabel lebih dari 0,40, maka setiap indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel *self efficacy* menunjukkan hasil nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,807, variabel lingkungan kerja sebesar 0,765, variabel *burnout* sebesar 0,763 dan variabel *turnover intention* sebesar 0,748. Seluruh variabel menunjukkan hasil lebih dari 0,70 maka dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan berikut ini:

$$TI = 0,318 SE - 0,225 LK + 0,466 B$$

Keterangan:

TI = *Turnover Intention*

SE = *Self Efficacy*

LK = Lingkungan Kerja

B = *Burnout*

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dinyatakan berikut ini:

1. *Self efficacy* menunjukkan nilai koefisien beta senilai 0,318, dengan demikian dapat diartikan bahwa jika terdapat peningkatan variabel *self efficacy* sebesar 1 satuan, *turnover intention* akan naik sebesar 0,318.
2. Lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien beta senilai -0,225, dengan demikian dapat diartikan bahwa jika terdapat peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, *turnover intention* akan turun -0,225.
3. *Burnout* menunjukkan nilai koefisien beta senilai 0,466, dengan demikian dapat diartikan bahwa jika terdapat peningkatan variabel *burnout* sebesar 1 satuan, *turnover intention* akan naik sebesar 0,466.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,313 atau 31,3% dan dapat diartikan bahwa *turnover intention* pada model dapat

dijelaskan sebesar 31,3% oleh variabel *self efficacy*, lingkungan kerja dan *burnout*. Sedangkan 68,7% terpengaruh oleh variabel lain pada penelitian ini.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji mengenai *self efficacy* terhadap *turnover intention* memperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dan *standardized coefficients* sebesar 0,318, sehingga hipotesis 1 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil riset studi yang telah di dapatkan tersebut menjelaskan bahwa karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma yang memiliki *self efficacy* yang tinggi terhadap kemampuan individu tersebut menunjukkan kecenderungan keinginan untuk tidak meninggalkan pekerjaan mereka. Ini karena mereka melihat tanggung tugas yang sulit sebagai sebuah tantangan yang harus diselesaikan, bukan bahaya yang mesti dihindari dan mereka merasa yakin dapat mengatasi berbagai situasi kerja di lingkungan yang baru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian mengenai lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memperoleh signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan *standardized coefficients* sebesar -0,225, sehingga hipotesis 2 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang buruk atau kurang kondusif dalam perusahaan menunjukkan rencana karyawan untuk mengundurkan diri. Lingkungan kerja yang tidak suportif, seperti timbulnya konflik antar sesama rekan kerja, peraturan kerja yang merugikan karyawan atau kondisi fisik lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap karyawan. Ketidakpuasan ini tentunya berdampak kepada keputusan mengundurkan diri dan mendapatkan peluang yang lebih luas.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji mengenai *burnout* terhadap *turnover intention* memperoleh sig. senilai $0,000 < 0,05$ dan *standardized coefficients* senilai 0,466, sehingga hipotesis 3 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatnya taraf *burnout* karyawan Generasi Z yang bekerja di

perusahaan manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma, maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat *burnout* yang tinggi ditandai dengan kelelahan secara emosional, hilangnya empati, serta penurunan capaian individu, yang membuat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Wijayakusuma. Jika *self efficacy* yang semakin tinggi, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat, karena individu menganggap tugas-tugas rumit sebagai sebuah rintangan yang perlu dihadapi dan yakin mampu menghadapi berbagai situasi kerja di tempat baru. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap karyawan, sehingga mendorong individu untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari peluang di perusahaan lain. Selain itu Variabel *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, karyawan yang mengalami tingkat *burnout* yang tinggi ditandai dengan emosi yang terkuras, sikap acuh tak acuh (depersonalisasi) dan menurunnya performa personal yang membuat keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* akan meningkat pula.

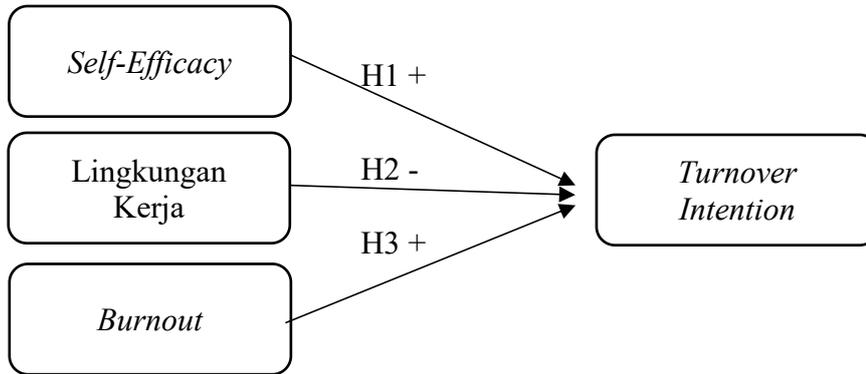
Penelitian ini menemukan bahwa variabel *self efficacy*, lingkungan kerja, *burnout* menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,313 atau 31,3% dan dapat diartikan bahwa *turnover intention* pada model dapat dijelaskan sebesar 31,3% oleh variabel *self efficacy*, lingkungan kerja dan *burnout*. Sedangkan 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model pada penelitian ini, seperti *servant leadership*, *work life balance* dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of Control*. New York : W.H. Froeman and Company.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ferelta Tandisalla, J., Madya Marampa, A., & Ramb, D. (2024). The Influence Of Self Efficacy, Engagement And Work Environment On Employee Turnover Of Bank Mandiri Makassar Branch. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 11000–11007.
- Gillies, D. A. (1985). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Ed. 2*. Illioni: WB Saunders Company.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. Prentice Hall.
- Hasyim, W., & Ayu Jayantika, L. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *Ikraith Humaniora*, 5(3), 27–34.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. (G. Gania, Penerj., 7th ed.) Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse Turnover: The Mediating Role of Burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331–339.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behaviour 10th Edition*. Yogyakarta: Andi.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4).
- Maslach, C., & Jackson, Susan. E. (1981). The measurement of experien-ced burnout. *Journal Occupational Behavior*, 2, 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. *Jossey-Bass : San Francisco, CA*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (Edition 15th)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management* , 7(2). <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharyanti, R. (2003). *Pengaruh Self-Efficacy, Assertiveness, dan Self-Esteem terhadap Keinginan Auditor Berpindah Kerja dengan Mediasi Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja*. Thesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwandi, & Indriantoro, N. (2003). *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Wingard J. (2021). *The Great Resignation': Why Gen Z Is Leaving The Workforce In Doves...And What To Do About It*. 2021, September 2. <https://www.forbes.com/sites/jasonwingard/2021/09/02/the-great-resignation-why-gen-z-is-leaving-the-workforce-in-dovesand-what-to-do-about-it/>
- Yanto, F., & Susilowati, F. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Job Satisfaction dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di PT. Rocket Chicken DIY. *Akmenika : Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 21(2), 934–943.
- Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., (2013), Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank BRI Se-Kota Bandung, *Jurnal SAINS*. 5(2), 82-99.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Model Grafik

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,849
Bartlett's Test of Sphericity	Approx4. Chi-Square	306,117
	df	36
	Sig.	0,000

Component Matrix^a

	Component
	1
SE.1	0,578
SE.2	0,634
SE.3	0,683
SE.4	0,617
SE.5	0,588
SE.6	0,567
SE.7	0,615
SE.8	0,683
SE.9	0,713

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	194,571
	df	15
	Sig.	0,000

Component Matrix^a

	Component
	1
LK.1	0,620
LK.2	0,750
LK.3	0,712
LK.4	0,673
LK.5	0,669
LK.6	0,675

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,825
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	193,325
	df	21
	Sig.	0,000

Component Matrix^a

	Component
	1
B.1	0,719
B.2	0,588
B.3	0,612
B.4	0,613
B.5	0,585
B.6	0,677
B.7	0,706

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	198,624
	df	21
	Sig.	0,000

Component Matrix^a

	Component
	1
TI.1	0,763
TI.2	0,654
TI.3	0,566
	Component
	1
TI.4	0,631
TI.5	0,671
TI.6	0,528
TI.7	0,599

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,807	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,765	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,763	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,748	7

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	0,327	0,313	0,484

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata B, Rata-Rata SE, Rata-Rata LK

Tabel 3. Koefisien Determinasi
 Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	1,865	0,309		6,037	0,000
	Rata-Rata SE	0,305	0,079	0,318	3,886	0,000
	Rata-Rata LK	-0,187	0,071	-0,225	-2,621	0,010
	Rata-Rata B	0,422	0,078	0,466	5,437	0,000

a. Dependent Variable: Rata-Rata TI

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda