

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Mahasiswa Reguler B Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau)

Salsabila Indira, Ikhbal Akhmad, Rahayu Setyaningsih

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: indirasalsabila76@gmail.com

Abstrak

Turnover intention yang tinggi bisa dialami generasi manapun, salah satunya generasi z. Generasi z merupakan generasi yang lahir pada 1997 – 2010 yang kini telah memasuki angkatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Mahasiswa Reguler B Universitas Muhammadiyah Riau. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi Mahasiswa Reguler B generasi Z angkatan 2022-2024 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau, berjumlah 480 orang, dan sampel yang diambil sebanyak 84 mahasiswa. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, perusahaan menghadapi masalah yang semakin sulit, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Fadhilah & Ulviana, 2025) . Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset strategis yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam meraih tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi atau struktur perusahaan yang menyeluruh, namun juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (*the right man on the right place*) (Purwati et al., 2020). Salah satu isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam

konteks perusahaan adalah niat *turnover* karyawan (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Apriliani, 2024).

Turnover intention yang tinggi bisa dialami generasi manapun, salah satunya generasi z. Generasi z merupakan generasi yang lahir pada 1997 – 2010 yang berusia 15-27 tahun saat ini. Generasi z, yang kini telah memasuki angkatan kerja yang tentunya menambah karakteristik baru di dalam sebuah perusahaan (Daffa et al., 2023). Generasi z juga memiliki karakteristik yang membedakannya dari generasi sebelumnya, seperti kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi, preferensi untuk fleksibilitas, dan harapan tinggi terhadap keseimbangan antara nilai kerja dan kehidupan pribadi. Pentingnya untuk memahami setiap generasi karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi yang ada di suatu perusahaan (Fajriyanti et al., 2023).

Berdasarkan Survei LinkedIn Talent Report 2020 yang menunjukkan 56% perusahaan yang menjadi responden mulai fokus merekrut generasi z. Namun, beberapa survei menemukan bahwa generasi z mempunyai kecenderungan untuk berpindah kerja, atau keinginan untuk pindah (*turnover intention*) dalam waktu lebih singkat dan lebih banyak daripada generasi sebelumnya (Wibowo et al., 2024)

Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada mahasiswa generasi z Reguler B Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau. Mahasiswa Reguler B di Universitas Muhammadiyah Riau (UMRI) adalah kelompok mahasiswa yang sudah bekerja serta mengikuti perkuliahan pada jadwal malam hari, yaitu Senin–Sabtu pukul 19.00 – 22.00 WIB. Peneliti telah melakukan pra-survei terhadap 25 mahasiswa generasi z Reguler B Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau yang sudah bekerja, dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari pra-survei tersebut sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Kuisioner Pra-survei *Turnover intention* mahasiswa generasi z Reguler B Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

No	PERNYATAAN	S	%	TS	%
1	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	7	28%	18	72%
2	Saya mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini, dan mencari lingkungan kerja lain yang lebih baik.	1 7	68%	8	32%
3	Saya mulai beberapa kali terniat untuk mencari tempat kerja baru.	2 0	80%	5	20%
4	Saya sering mencari tau atau menanyakan informasi pekerjaan di perusahaan lain.	2 0	80%	5	20%
5	Saya akan meninggalkan perusahaan apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	2 3	92%	2	8%

6	Saat ini saya sedang mencari pekerjaan lain, meskipun pada saat ini saya masih bekerja pada perusahaan tempat saya bekerja sekarang.	1 6	64%	9	36%
7	Saya sudah memiliki rencana untuk keluar dari tempat saya bekerja secepatnya atau ahun depan	1 6	64%	9	36%
Rata – rata			68%	32 %	

Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil pra-survei menunjukan bahwa sebesar 68% mahasiswa generasi z yang sudah bekerja memiliki niatan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain pada masa mendatang, dapat dilihat bahwa responden dominan menyatakan setuju pada setiap pertanyaan variabel *turnover intention*, dan sisanya 32% yang menjawab tidak setuju terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa mahasiswa generasi z Reguler B Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau memiliki tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) sangat tinggi sebanyak 68%.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan generasi z pada mahasiwa reguler b generasi z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau yang sudah bekerja adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan generasi z pada mahasiwa reguler b generasi z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau ditemukan permasalahan terkait kompensasi, bahwa salah satunya kompensasi yang mereka terima masih dibawah UMR yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka dan yang tidak sesuai harapan.

Kompensasi merupakan suatu yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa dan tenaga yang diberikan kepada perusahaan (Akbar *et al.*, 2023). Generasi z, yang tumbuh dengan akses informasi yang luas, seringkali memiliki ekspektasi yang jelas mengenai kompensasi yang layak untuk keterampilan dan kontribusi mereka. Jika karyawan menerima kompensasi yang tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, mereka akan kurang termotivasi dan cenderung ingin meninggalkan perusahaan (Akbar *et al.*, 2023). Menurut (Effendi & Santosa, 2025) semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan dianggap tidak memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya, maka keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam waktu yang ditentukan oleh suatu organisasi (Nabila dan Syarvina, 2022). Generasi z akan meninggalkan pekerjaannya dikarenakan beban kerja yang berlebihan. Menurut (Effendi & Santosa, 2025) karyawan generasi z cenderung ingin meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang tidak seimbang, dan kurangnya dorongan dari atasan, serta jam kerja yang berlebihan. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan generasi z pada mahasiswa reguler b generasi z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau ditemukan permasalahan bahwa beban kerja terhadap karyawan generasi z tinggi, karena melebihi dari 8jam/hari bekerja, begitupun dengan pekerjaan yang mereka terima melebihi kapasitas mereka sehingga mereka harus mengerjakan pekerjaan yang belum selesai di rumah.

Menurut (Kristin *et al.*, 2022) beban kerja yang tinggi dapat merugikan organisasi dan karyawan karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak memenuhinya, perusahaan akan membutuhkan lebih banyak waktu untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada *turnover intention* karyawan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan (Windayanti, 2024). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik berupa pencahayaan, suhu, suara, fasilitas, dan non-fisik berupa hubungan dengan rekan kerja dan atasan, budaya perusahaan (Syofyan *et al.*, 2024). Generasi Z sangat menghargai lingkungan yang kolaboratif, suportif, dan inklusif. Jika ada konflik, kurangnya dukungan dari atasan, atau fasilitas yang tidak memadai, mereka akan merasa tidak betah.

Menurut (Salehah *et al.*, 2022) lingkungan kerja mempengaruhi niat turnover karena ketidaknyamanan di tempat kerja dapat menghambat proses produksi. Jika karyawan betah di tempat kerjanya, mereka akan nyaman dalam melakukan aktivitas mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan waktu kerja mereka secara efektif (Kristin *et al.*, 2022). Sebagian besar karyawan meninggalkan perusahaan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman. Sehingga dapat disimpulkan jika lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan non fisik yang tidak sehat akan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada Mahasiswa Reguler B Generasi Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau).

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Robbins dan Judge (2018) dalam penelitian (Manggala & Siswanto, 2024) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah ketika seorang karyawan termotivasi untuk meninggalkan pekerjaannya, dikarenakan pekerjaannya tidak menarik atau karena ada pekerjaan alternatif yang tersedia. Kesimpulannya, kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan disebut *turnover intention*. Keputusan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, ketidakpuasan dengan posisi saat ini, dan ketersediaan pekerjaan yang lebih menarik.

Menurut (Apriliani, 2024) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Besarnya balas jasa atau kompensasi yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi mencerminkan status pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula (Hasibuan, 2019)

Menurut (Nisa *et al.*, 2019) beban kerja adalah sejumlah tugas yang dilakukan oleh satu orang dengan waktu penyelesaian yang terbatas dan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Semua pekerja memiliki tanggung jawab yang berbeda- beda, dan setiap pekerja memiliki kemampuan dan tingkat tanggung jawab yang berbeda-beda untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Uma & Swasti, 2024).

Menurut Rukamda (2023) dalam (Windayanti, 2024) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Untuk memastikan bahwa organisasi, perusahaan, atau instansi berjalan dengan baik, karyawan harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Perusahaan yang baik dapat membuat tempat kerja yang menyenangkan bagi karyawannya, hal ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan (D. W. Saputra, 2024).

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji

hipotesis dan menganalisis hubungan antara variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini akan dilakukan dengan mengumpulkan data numerik melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Riau. Waktu penelitian adalah April - Juli 2025.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah mahasiswa reguler b generasi z angkatan 2022-2024 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau sebanyak 480 mahasiswa

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang merupakan sebagian data yang merupakan objek dari populasi yang diambil (Abdullah *et al.*, 2022). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 mahasiswa.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan program SPSS. Analisis yang dilakukan meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas : Menggunakan uji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud, dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi.
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk menguji pengaruh variabel independen (kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Model regresi yang digunakan adalah $TI = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 BK + \beta_3 PK$, dimana TI adalah *turnover intention*, K adalah kompensasi, BK adalah beban kerja, dan LK adalah lingkungan kerja.

4. Uji t dan Uji F: Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dan simultan terhadap variabel dependen.
5. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2 Uji Hasil Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	84	16.00	52.00	39.4167	5.94393
Beban Kerja	84	12.00	44.00	32.1190	4.11698
Lingkungan Kerja	84	22.00	80.00	62.1190	8.20726
Turnover Intention	84	9.00	36.00	23.7738	5.35567
Valid N (listwise)	84				

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas, dapat kita jabarkan data yang didapat oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X_1), dari data diatas dapat kita ketahui bahwa nilai minimum nya sebesar 16.00 sedangkan nilai maksimum sebesar 52.00 dan rata – rata adalah sebesar 39,41. Dan standar deviasi kompensasi adalah 5,94.
2. Variabel Beban Kerja (X_2), dari data diatas dapat kita ketahui bahwa nilai minimum nya sebesar 12.00 sedangkan nilai maksimum sebesar 44.00 dan rata – rata adalah sebesar 32,11, dan standar deviasi 4,11.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3), dari data diatas dapat kita ketahui bahwa nilai minimum nya sebesar 22.00 sedangkan nilai maksimum sebesar 80.00 dan rata – rata adalah sebesar 62,11, dan standar deviasi 8,20.
4. Variabel *Turnover Intention* (X_3), dari data diatas dapat kita ketahui bahwa nilai minimum nya sebesar 9.00 sedangkan nilai maksimum sebesar 36.00 dan rata – rata adalah sebesar 23,77, dan standar deviasi 5,35.

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,725	0,215	Valid

X1.2	0,793	0,215	Valid
X1.3	0,684	0,215	Valid
X1.4	0,677	0,215	Valid
X1.5	0,710	0,215	Valid
X1.6	0,705	0,215	Valid
X1.7	0,642	0,215	Valid
X1.8	0,438	0,215	Valid
X1.9	0,517	0,215	Valid
X1.10	0,669	0,215	Valid
X1.11	0,718	0,215	Valid
X1.12	0,658	0,215	Valid
X1.13	0,702	0,215	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X2.1	0,612	0,215	Valid
	X2.2	0,499	0,215	Valid
	X2.3	0,659	0,215	Valid
	X2.4	0,664	0,215	Valid
	X2.5	0,641	0,215	Valid
	X2.6	0,499	0,215	Valid
	X2.7	0,540	0,215	Valid
	X2.8	0,533	0,215	Valid
	X2.9	0,556	0,215	Valid
	X2.10	0,596	0,215	Valid
	X2.11	0,649	0,215	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0,727	0,215	Valid
	X3.2	0,726	0,215	Valid
	X3.3	0,745	0,215	Valid
	X3.4	0,732	0,215	Valid
	X3.5	0,638	0,215	Valid
	X3.6	0,673	0,215	Valid
	X3.7	0,758	0,215	Valid
	X3.8	0,741	0,215	Valid
	X3.9	0,621	0,215	Valid
	X3.10	0,729	0,215	Valid
	X3.11	0,754	0,215	Valid
	X3.12	0,644	0,215	Valid
	X3.13	0,721	0,215	Valid
	X3.14	0,792	0,215	Valid
	X3.15	0,698	0,215	Valid

X3.16	0,703	0,215	Valid
X3.17	0,726	0,215	Valid
X3.18	0,628	0,215	Valid
X3.19	0,551	0,215	Valid
X3.20	0,490	0,215	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Tabel 6 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0,825	0,215	Valid
	Y.2	0,880	0,215	Valid
	Y.3	0,847	0,215	Valid
	Y.4	0,838	0,215	Valid
	Y.5	0,694	0,215	Valid
	Y.6	0,840	0,215	Valid
	Y.7	0,768	0,215	Valid
	Y.8	0,640	0,215	Valid
	Y.9	0,781	0,215	Valid

Sumber : Data Olahan (2025)

Dapat dilihat dari tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pertanyaan dari Kompensasi (X1), Variabel Beban Kerja (X2), Variabel Lingkungan Kerja (X3), dan Variabel Turnover Intention (Y) dapat dikatakan valid seluruhnya, karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,215$ pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, semua item pertanyaan kuesioner pada setiap variabel dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 7 Hasil Uji Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,890	13	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,802	11	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,941	20	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,924	9	Reliabel

Sumber : Data Olahan (2025)

1. Variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890. Artinya variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yang berarti bahwa item pertanyaan pada variabel tersebut dapat dinyatakan Reliabel
2. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,802. Artinya variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yang berarti bahwa item pertanyaan pada variabel tersebut dapat dinyatakan Reliabel
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941. Artinya variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's*

$\alpha > 0,60$ yang berarti bahwa item pertanyaan pada variabel tersebut dapat dinyatakan Reliabel.

4. Variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924. artinya variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yang berarti bahwa item pertanyaan pada variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Uji Reliabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68890953
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.049
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas, untuk seluruh data penelitian menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,089 > 0,05$, jadi kesimpulan dari distribusi ini yaitu menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	23.798	3.690		6.450	.000	
	Kompensasi	-.565	.089	-.628	-6.347	.000	.607 1.649
	Beban Kerja	.994	.124	.764	8.004	.000	.651 1.536
	Lingkungan Kerja	-.155	.066	-.238	-2.348	.021	.576 1.736

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai tolerance variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF seluruh variabel tersebut lebih kecil dari $< 10,00$.

Karena nilai tolerance variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF seluruh

variabel tersebut lebih kecil dari $< 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.166	2.122		1.964	.053
	Kompensasi	-.006	.051	-.017	-.118	.906
	Beban Kerja	-.019	.071	-.037	-.269	.789
	Lingkungan Kerja	-.005	.038	-.020	-.133	.895

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 25, 2025)

Diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1), variabel Beban Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.798	3.690		6.450	.000		
	Kompensasi	-.565	.089	-.628	-6.347	.000	.607	1.649
	Beban Kerja	.994	.124	.764	8.004	.000	.651	1.536
	Lingkungan Kerja	-.155	.066	-.238	-2.348	.021	.576	1.736

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan (2025)

1. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,565 dan bernilai negatif. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap satu satuan nilai Kompensasi, maka akan menurunkan nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,565 yang artinya semakin tinggi kompensasi maka nilai *Turnover Intention* menurun.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,994 dan bernilai positif. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap satu satuan nilai Beban Kerja, maka akan meningkat nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,565 yang artinya semakin tinggi Beban Kerja maka nilai *Turnover Intention* meningkat.

3. Nilai koefesien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,155 dan bernilai negatif. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap satu satuan nilai Lingkungan Kerja, maka akan menurunkan nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,155 yang artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja maka nilai *Turnover Intention* menurun.

Uji Parsial (Uji T)

Nilai t tabel yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut: $t \text{ tabel} = t (\alpha ; n-k-1) = t (0,05 ; 84-3-1) = 1,990$

Dengan Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$.

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.798	3.690		6.450	.000		
	Kompensasi	-.565	.089	-.628	-6.347	.000	.607	1.649
	Beban Kerja	.994	.124	.764	8.004	.000	.651	1.536
	Lingkungan Kerja	-.155	.066	-.238	-2.348	.021	.576	1.736

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan (2025)

1. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai -t hitung $-6,347 < -t \text{ tabel} -1,990$. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)
2. nilai Sig. untuk pengaruh variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,004 > t \text{ tabel} 1,990$. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
3. nilai Sig. untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai -t hitung $-2,348 < -t \text{ tabel} -1,990$. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a	
--------------------	--

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251.234	3	417.078	29.542	.000 ^b
	Residual	1129.468	80	14.118		
	Total	2380.702	83			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

Hasil uji F untuk variabel bebas diperoleh nilai $F_{hitung} = 29,542$ dengan tingkat $P_{value} = 0,000$. Dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat F_{tabel} sebesar 2,719 yang diperoleh dari F_{tabel} (95% ; 4-1 : 84-3-1). Dapat dilihat bahwa $F_{hitung} (29,542) > (2,719) F_{tabel}$ atau $P_{value} (0,000) < (0,05) \alpha$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka secara bersama-sama Variabel Kompensasi (X1), Variabel Beban Kerja (X2), dan Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Turnover Intention (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square		Estimate
1	.725 ^a	.526	.508		3.75744

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 25, 2025)

Berdasarkan tabel diatas model summary menunjukkan bahwa Nilai Adjusted R Square = 0,508 artinya kontribusi variabel Kompensasi (X1), variabel Beban Kerja (X2), dan variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 50,8% termasuk dalam kategori pengaruh yang cukup kuat. Sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Dengan kata lain, sebesar 50,8% variasi variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kompensasi (X1), variabel Beban Kerja (X2), dan variabel Lingkungan Kerja (X3).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi z. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan ke perusahaan kepada karyawannya, semakin rendah keeinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan dianggap tidak memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya maka keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) akan menurun.

2. Bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan ke perusahaan kepada karyawannya, maka semakin tinggi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Apabila hal ini sering terjadi maka akan berdampak pada *turnover invention* karyawan.
3. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Jika karyawan betah di tempat kerjanya, mereka akan nyaman dalam melakukan aktivitas mereka, sehingga mereka dapat memanfaatkan waktu mereka secara efektif, dan mengurungkan niatnya untuk berpindah kerja. Sebagian besar karyawan meninggalkan perusahaan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman. Sehingga dapat disimpulkan jika lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan non fisik yang tidak sehat akan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dalam upaya menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur kompensasi yang ada, dengan fokus pada peningkatan tunjangan cuti berbayar dan transparansi dalam pemberian bonus. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan tunjangan yang ada, termasuk cuti yang dibayar. Pastikan bahwa tunjangan tersebut sesuai dengan standar industri dan kebutuhan karyawan. Sementara itu, perusahaan perlu memperhatikan cara mereka memberikan penghargaan kepada karyawan. Meningkatkan sistem penghargaan, menjelaskan kriteria yang jelas, dan memastikan bahwa penghargaan tersebut terlihat dan dirasakan oleh karyawan dapat membantu meningkatkan kepuasan dan motivasi

mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

- b. Perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengoptimalkan manajemen beban kerja dengan cara mendistribusikan tugas secara lebih merata dan memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan berkontribusi pada *turnover intention*, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu istirahat yang memadai. Implementasi kebijakan fleksibilitas jam kerja juga dapat membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
- c. Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan pada kondisi fisik lingkungan kerja, termasuk pengendalian kebisingan dan peningkatan kualitas udara. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi *turnover intention*. Selain itu, peningkatan hubungan antara atasan dan bawahan melalui komunikasi yang efektif juga perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.
- d. Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu mengimplementasikan program retensi yang komprehensif, termasuk pengembangan jalur karir yang jelas dan peluang promosi internal. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan jika mereka merasa tidak ada peluang untuk berkembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan objek penelitian yang lebih luas, tidak hanya pada karyawan generasi z di kampus saja, agar dapat memperbanyak sampel penelitian dengan melibatkan

karyawan generasi z dari berbagai sektor industri, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* mereka.

- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian yang mencakup penyebab *turnover intention* di kalangan generasi z atau milenial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Akbar, F. M., Rita T. Y., & Suci, L, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT.

- Primajasa). *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 20–41. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.278>
- Apriliyani, K. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan Generasi Z Studi Kasus: PT. Samick Indonesia*.
- Daffa, M. T., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Z. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 602–611. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7698>
- Effendi, D. R., & Santosa, A. (2025). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover intention Pada Karyawan Gen Z di Kota Payakumbuh*. 9, 657–667.
- Fadhilah, I., & Ulviana, D. (2025). *Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja , dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover intention Karyawan Gen Z di Daerah Istimewa Yogyakarta*. 2(1), 543–551.
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, 2(1).
- Manggala, R. K., & Siswanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2), 1–11.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1843/1591>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee *Turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/i>

ndex.

- Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Effect of Work Environment and Compesation on *Turnover intention*. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113–130. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Saputra, D. W. (2024). The Influence Of Work Environment And Compensation On Job Satisfaction Of Gen Z Employees In MSMEs In Palembang. *Dynamic Management Journal*, 8(1), 73. <https://doi.org/10.31000/dmj.v8i1.10278>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Sugiyono (ed.)). Alfabeta.
- Syofyan, M. A., Hardilawati, W. L., & Fikri, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rs Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(1)(1), 154–164
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiawan, A. A. (2024). Fenomena *Turnover intention* pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Windayanti. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja erhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z di Jabodetabek. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 574–580. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13143839>.
- Windayanti. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja erhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z di Jabodetabek. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 574–580. <https://doi.org/10.5281/zenodo.131438>

