

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z PADA UMKM**

**Ismi Asvin, Lukia Zuraida<sup>1</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta

Email: [ismiasvin00@gmail.com](mailto:ismiasvin00@gmail.com)

---

**Informasi Naskah**

**Diterima: 03-12-2024**

**Revisi: 23-12-2024**

**Terbit: 05-01-2025**

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Generasi Z

**Abstrak**

Generasi Z kini telah mamasuki Angkatan kerja yang tentunya menambah karkateristik baru di sebuah perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z pada UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari kuesioner menggunakan *google form*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni teknik sampling non-probability dengan jenis teknik purposive sampling dengan menggunakan rumur *lemeshow* didapatkan sampel sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kemudian beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z pada UMKM. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian secara simultan atau di uji secara bersama-sama beban kerja, lingkungan kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bermanfaat untuk dapan memberikan tambahan informasi untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan generasi Z ini.

---

**Abstract**

**Keywords:** workload, work environment, turnover intention, Generation Z

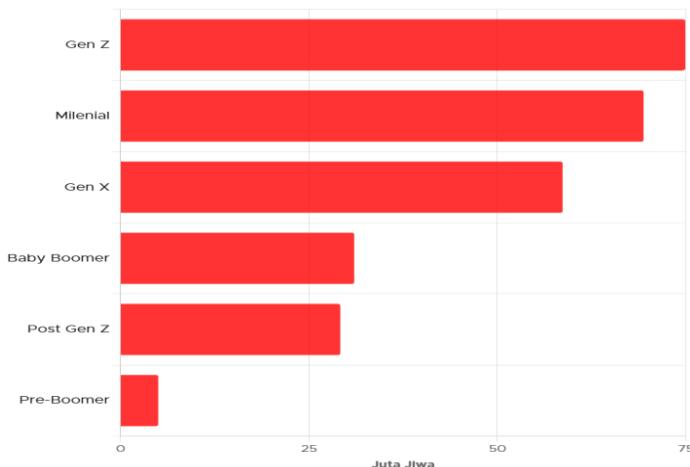
*Generation Z has now entered the workforce, adding new characteristics to companies or organizations. This research aims to determine the influence of workload and work environment on turnover intention among Generation Z employees in small and medium enterprises (SMEs) in the Special Region of Yogyakarta. The study is quantitative in nature and utilizes primary data collected through a questionnaire via Google Forms. The sampling technique employed is non-probability sampling, specifically purposive sampling, with a total of 100 respondents. The results indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention, while the work environment has a negative and significant effect on turnover intention. Moreover, both workload and work environment simultaneously have a positive and significant influence on turnover intention among Generation Z employees in SMEs. The findings indicate that, on a partial basis, workload has a positive and significant effect on turnover intention, while the work environment has a negative and significant effect on turnover intention. Furthermore, when tested simultaneously, both workload and work environment have a positive and significant effect on turnover intention. This study is useful for providing additional information on how workload and work environment conditions can affect turnover intention among Generation Z employees.*

## PENDAHULUAN

Lahir pada tahun 1997 hingga 2012, dikenal sebagai Generasi Z, Generasi Z dibesarkan di dunia digital yang serba cepat. Perbedaan perspektif mereka tentang pekerjaan, hubungan di tempat kerja, dan gaya hidup kerja biasanya berbeda. Beban kerja cukup berat, lingkungan kerja yang kurang menguntungkan diketahui ini dapat mempengaruhi niat Generasi Z untuk berganti pekerjaan. Pertumbuhan UMKM yang meningkat dalam beberapa tahun terakhir dipengaruhi oleh meningkatnya proses transaksi dalam jaringan sering dilakukan sejak pandemi Covid-19 pada sekitaran awal tahun 2020 sampai pertengahan 2022. Maraknya transaksi daring ini dilakukan oleh Generasi Milenial dan Generasi Z. Generasi Z menjadi salah satu pelaku sekaligus target utama dalam perkembangan UMKM saat ini yang mana UMKM membuka peluang kerja dan memberikan ruang bagi para pelaku yang berinovasi.

Sebagai salah satu pusat ekonomi di Indonesia, Yogyakarta menjadi tempat di mana Generasi Z mulai berpartisipasi aktif dalam dunia kerja dan memberikan kontribusi di berbagai sektor industri. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z memiliki pandangan yang berbeda terhadap dunia kerja. Mereka cenderung memprioritaskan aspek seperti fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta lingkungan yang mendukung pengembangan profesional maupun pribadi. Preferensi ini dapat menjadi salah satu alasan utama di balik kecenderungan mereka untuk berganti pekerjaan. Tekanan beban kerja dan masalah lingkungan kerja mencerminkan situasi di mana Generasi Z harus menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta kondisi kerja yang kurang ideal. Menangani tantangan ini menjadi hal yang penting untuk mempertahankan karyawan Generasi Z dan memastikan keberlangsungan tenaga kerja yang produktif di era industri yang terus berkembang.

Badan Pusat Statistik (BPS) data statistik tentang komposisi penduduk Indonesia berdasarkan kelompok umur pada tahun 2020.



Sumber: Data Primer Diolah (2020)

**Grafik 1.0**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Generasi**

Berdasarkan data tersebut dominasi ini mencerminkan adanya peluang besar untuk memanfaatkan potensi mereka dalam mendorong kemajuan di masa depan. Melihat hal tersebut, penulis berpendapat bahwa penting untuk melakukan penelitian terhadap Generasi Z, mengingat mereka merupakan kelompok populasi terbesar di Indonesia sekaligus mendominasi angkatan kerja. Hal ini menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam rangka menciptakan strategi manajemen yang efektif untuk mempertahankan mereka dalam dunia kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Beban Kerja

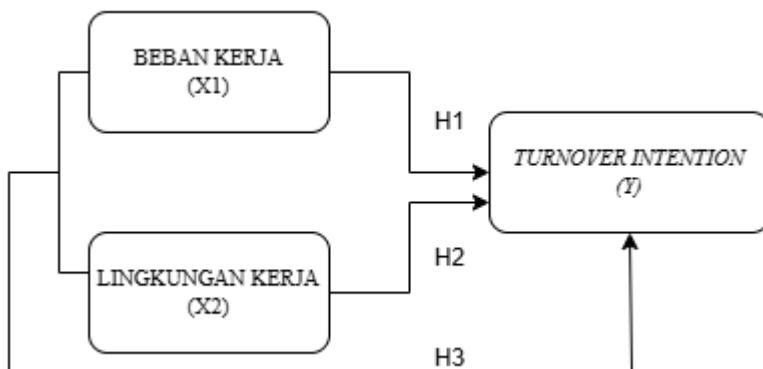
Menurut (Soleman, 2011) dan (Nabawi, 2019) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari tubuh karyawan seperti: Tugas (*task*), beban kerja dan lingkungan kerja. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari dalam tubuh yang timbul dari beban kerja eksternal meliputi faktor *somatic* (unsur dari dalam diri). Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut (Wardhana, 2023).

### Lingkungan Kerja

Menurut (Windayanti, 2024) bahwa yang memengaruhi hasil kerja itu meliputi meliputi seluruh peralatan dan bahan yang digunakan karyawan selama bekerja. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas karyawan. Faktor-faktor ini berperan besar dalam lingkungan kerja yang produktif dan kesejahteraan. Menurut (Sofyan, 2013) terdapat indikator lingkungan kerja yaitu, fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

### Turnover Intention

*Turnover Intention* adalah keinginan seorang individu untuk meninggalkan tempat mereka kerja kemudian mereka “pindah” dari satu tempat ke tempat kerja yang lain secara sukarela (Wibowo et al., 2024). Dengan demikian *turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan dengan sadar dan niatan yang jelas untuk meninggalkan tempat karyawan itu bekerja ke tempat kerja lain. Menurut Mobley tahun 1978 kutipan (M. Ardan dan Achmad Jaelani, 2021) menyatakan terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu pemikiran untuk keluar (*thinking of Quitting*), pen pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search of alternatives*), dan niatan untuk keluar (*intention to quit*).



Gambar 1.0 Krangka Berfikir

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengaruh variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Turnover Intention (Y)

Menurut (Windayanti, 2024) mengungkapkan menurut hasil penelitian, terdapat korelasi positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Niat Pindah Kerja (*Turnover Intention*) karena sampel asli memiliki nilai 0,439, yang menunjukkan hasil positif, dan t-statistik memiliki nilai  $3,160 > 1,96$ , yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Sejalan dengan (Astutik & Liana, 2022) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, sehingga beban kerja memiliki hubungan yang kuat dan sejalan dengan variabel *turnover intention* yang berarti semakin tinggi beban kerja maka keinginan karyawan untuk keluar juga akan meningkat dan sebaliknya. Oleh karena itu hipotesis pada penelitian diperoleh:

**H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention**

karyawan Generasi Z pada UMKM.

### Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Turnover Intention (Y)

Mengacu pada penelitian (Windayanti, 2024) hasil pengujian bahwa hubungan antara lingkungan kerja *terhadap turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa Jika kondisi lingkungan kerja membaik, maka tingkat turnover akan berkurang. Sebaliknya, jika lingkungan kerja memburuk, niat untuk berpindah kerja akan meningkat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

**H2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z pada UMKM.**

### Pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Turnover Intention (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Daffa et al., 2023) didapat hasil penelitiannya menemukan bahwa Hasil yang didapat untuk f tabel yaitu Diperoleh nilai f hitung sebesar 38,298 yang lebih besar dari f tabel 3,153, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja *Turnover intention*. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

**H3: Diduga Beban kerja dan Lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention karyawan Generasi Z pada UMKM.**

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (*independent variable*), yakni beban kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat (*dependent variable*), yaitu turnover intention karyawan generasi Z pada UMKM. Menurut Nabawi (2019), pengukuran kerja terdiri dari tiga item, yaitu: (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, dan (3) standar pekerjaan. Sementara itu, pengukuran lingkungan kerja mengacu pada Sofyan (2013), yang mencakup tiga item, yaitu: (1) fasilitas, (2) gaji dan tunjangan, dan (3) hubungan kerja. Pengukuran turnover intention mengacu pada penelitian M. Ardan dan Achmad Jaelani (2021), yang meliputi tiga item, yaitu: (1) pikiran untuk keluar, (2) pencarian alternatif pekerjaan, dan (3) niat untuk keluar.

Pengambilan sampel penulis menggunakan rumus *Lemeshow* untuk menghitung sampel. Penulis menggunakan rumus *Lemeshow* karena jumlah populasi karyawan Generasi Z pada UMKM belum diketahui secara pasti. Rumus Lemeshow adalah metode yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel ketika ukuran populasi (n) tidak diketahui. Dari hasil perhitungan rumus Lemeshow di atas, diperoleh total sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

$$\text{Rumus Lemeshow: } n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1-P)}{d^2} = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1-0,5)}{(0,1)^2} = \frac{0,9604}{0,01} = 96,04$$

Dimana:

n = Ukuran/Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Skor Z pada kepercayaan 95% atau (1,96)

p = Maksimal estimasi 0,5

d = Alpha (0,1) atau sampling error yang dipakai 10%

Dari hasil penghitungan rumus Lemeshow di atas dapat di peroleh jumlah sampelnya sebesar 96,04 dimana penulis membulatkan menjadi 100 sampel. Dengan demikian total sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat mengungkapkan hal yang ingin diukur. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid.

**Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator/ pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,778	0,196	VALID
	X1.2	0,669		
	X1.3	0,713		
	X1.4	0,684		
	X1.5	0,629		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,885	0,196	VALID
	X2.2	0,866		
	X2.3	0,953		
	X2.4	0,923		
	X2.5	0,944		
	X2.6	0,931		
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,915	0,196	VALID
	Y.2	0,903		
	Y.3	0,927		
	Y.4	0,921		
	Y.5	0,867		
	Y.6	0,887		

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dikatakan valid apabila nilai r hitung  $>$  r tabel, begitu pun sebaliknya apabila r hitung  $<$  r tabel maka tidak valid. Sehingga dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari r hitung  $>$  r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa item-item tersebut diatas valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian reliabilitas dilakukan dengan cara melihat hasil perhitungan nilai Cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha ( $\alpha$ )  $>$  nilai batas (nilai batas = 0,60). Tabel berikut menyajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

**Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	keterangan
Beban Kerja (X1)	0,732	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,962	Valid
Turnover Intention (Y)	0,955	Valid

Sumber: data Primer Diolah (2024)

Dari tabel diatas diperoleh Cronbach's Alpha  $>$  nilai batas yaitu 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan turnover intention (Y) dapat dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi klasik

#### Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal secara umum. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dianggap normal; sebaliknya, jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka dianggap tidak normal. Dalam penelitian ini, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil dibawah ini.

**Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.65758139
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.060
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua nilai semua variabel yang dihasilkan pada Asymp.sig sebesar 0,200 yang dapat dikatakan nilai Asymp.sig tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 atau  $0,05 > 0,200$  maka dapat dikatakan variabel-variabel tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik itu apabila tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *varience Inflation factor (VIF)* jika VIF dibawah atau  $< 10$  dan *tolerance value* diatas  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	keterangan
beban Kerja	0,992	1,008	Tidak Terjadi
lingkungan Kerja	0,992	1,008	Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah  $1,008 < 10$  dari nilai tolerance value  $0,992 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan metode uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	sig	Keterangan
beban Kerja	0,182	Tidak Terjadi
lingkungan Kerja	0,149	Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian menggunakan uji Glejser yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel beban kerja terjadi heterokedastisitas karena kurang dari 0,05. Namun pada variabel lingkungan kerja nilai sig  $> 0,05$  tidak terjadi heterokedastisitas.

### **Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan di antara keduanya. Analisis ini akan mengungkapkan hubungan yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.055	3.744		5.624	.000
	beban kerja	.565	.169	.265	3.352	.001
	lingkungan kerja	-.614	.089	-.548	-6.929	.000

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta (nilai a) sebesar 21,055. untuk variabel beban kerja (nilai  $\beta$ ) 0,565 untuk lingkungan kerja (nilai  $\beta$ ) -0,614 sehingga diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 21,055 + 0,565 - 0,614$$

Berdasarkan persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai a sebesar 21,055 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel turnover intention dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) sama dengan 0, sehingga variabel *turnover intention* tidak mengalami perubahan.
- Nilai konstanta regresi X1 sebesar 0,565 menunjukkan bahwa variabel beban kerja pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi loyalitas turnover intention pada karyawan, dengan asumsi bahawa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.
- Nilai koefisien regresi X2 menunjukkan bahawa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar -0,614 menunjukkan bahawa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan secara terpisah, variabel bebas dimasukkan ke dalam model untuk menguji pengaruhnya terhadap variabel terikat. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variasi pada variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $sig < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

**Tabel 1.6 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	n	T tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	100	1,984	3,289	0,001	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	100	1,984	-6,929	0,000	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan dari tabel diatas sehingga diperoleh dengan cara  $t$  tabel =  $t$  ( $a/2$ ;  $n-k-1$ ) sehingga diperoleh  $t$  tabel =  $t$  (0,025; 97) = 1,984 dengan nilai signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

- Pengujian Hipotesis Parsial Beban Kerja (X1) : variabel Beban Kerja (X1) dengan t hitung  $3,289 > t$  tabel nilai 1,984, dengan tingkat signifikansi 0,05 ialah  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa disimpulkan secara parsial bahawa beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian maka hipotesis diiterima.

- b. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja : variabel Lingkungan Kerja (X2) dimana t hitung -6,929 < t tabel 1,984, dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat diambil kesimpulan secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Uji Simultan (Uji f)**

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independent, yaitu terdiri atas Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), dengan tingkat signifikansi kurang dari  $0,05 = 5\%$ . Hasil dari Uji Simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.7 Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2091.376	2	1045.688	32.009
	Residual	3168.814	97	32.668	
	Total	5260.190	99		

a. Dependent Variable: turnover intention  
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Beban kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menampilkan hasil Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan tabel 4.7, nilai f hitung adalah 32,009, sementara f tabel dengan  $df_1 = k-1$  ( $df = 3-1 = 2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $df_2 = 100-3 = 97$ ) memiliki derajat pengambilan sebesar 2 dan 97, sehingga f tabel adalah 3,090. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Artinya variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Y.

#### **Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari  $R^2$  adalah 0 dan 1. Berikut hasil uji determinan ( $R^2$ ).

**Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.398	.385	5.71561

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Beban kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,631 atau 63,1%. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention adalah sebesar 63,1%.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh hubungan beban kerja terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis (H1) menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention, hipotesis diterima. Hal ini terlihat dari hasil uji t pada variabel Beban Kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y), dengan nilai t hitung sebesar 3,289 yang lebih besar dari t tabel 1,984, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Windayanti, 2024) dan (Astutik &

Liana, 2022) ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan *turnover intention* penelitian ini dilakukan dengan subjek penelitian adalah karyawan Generasi Z.

Berdasarkan gambaran karakteristik responden diatas diketahui bahwa beban kerja mereka berada dalam kategori tinggi dengan mayoritas didominasi oleh perempuan pada persentase 64%, begitu pula tingkat *turnover intention* yang mereka alami yang berarti beban kerja berlebihan mempengaruhi tingkat pengunduran diri karyawan juga meningkat. Dalam masalah ini semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Dalam temuan ini memberikan implikasi, bahwa jika beban kerja diberikan kepada karyawan terlalu tinggi tentu akan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja, hal inilah yang menjadi pengaruh tingkat terjadinya *turnover intention* karyawan.

### **Pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis (H2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil uji t pada variabel lingkungan Kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai t hitung  $> t$  tabel sebesar  $-6,929 < 1,984$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang negatif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi Z di kota D.I. Yogyakarta, maka hipotesis ditolak. Sejalan dengan penelitian (Salehah et al., 2022) dan (Nugraheni, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini berarti apabila tingkat lingkungan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja semakin rendah, maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun. Dalam kasus ini lingkungan kerja tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja, karena semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin menurun minat karyawan untuk berpindah kerja. Temuan ini memberikan gambaran, bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan karena dirasa cukup baik dan nyaman sehingga membuat dampak atau pengaruh yang besar terhadap *turnover intention* karyawan.

### **Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis secara simultan diperoleh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota D.I. Yogyakarta. Hasil ini terlihat pada nilai F, di mana f hitung sebesar 32,009 lebih besar dari f tabel 3,090, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini diketahui sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Khairuzahra Putri Nurramadhania, 2023) dan (Daffa et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Artinya beban kerja dan lingkungan kerja pada karyawan Generasi Z dapat berpengaruh berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan *turnover intention* karyawan generasi z, maka dari itu apabila perusahaan bersedia mempertahankan karyawan yang berkualitas maka dengan memberikan beban kerja yang rasional seperti win-win situation. Kemudian memberikan kondisi lingkungan yang nyaman dan memberikan suasana yang damai sehingga kan memberikan dapat menurunnya *turnover intention* pada karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan:**

Didasarkan Hasil penelitian dan analisis mengenai dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di kalangan karyawan Generasi Z pada UMKM,

maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Dalam temuan ini memberikan implikasi, bahwa jika beban kerja diberikan kepada karyawan terlalu tinggi tentu akan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja, hal inilah yang menjadi pengaruh tingkat terjadinya *turnover intention* karyawan. Kemudian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, maka berarti bahwa lingkungan kerja tidak menjadi satu-satunya faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau Bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z, maksudnya baik beban kerja yang tinggi maupun lingkungan kerja yang tidak mendukung memiliki pengaruh besar terhadap niat karyawan generasi Z untuk keluar dari perusahaan, dan keduanya berinteraksi secara bersamaan untuk mempengaruhi keputusan tersebut.

#### Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, diantaranya adalah Variabel yang digunakan untuk menentukan turnover intention hanya mencakup beban kerja dan lingkungan kerja. Masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mempengaruhi variabel turnover intention karyawan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan tergolong kecil, sehingga kurang representatif untuk menarik kesimpulan yang lebih umum di D.I. Yogyakarta. Selanjutnya, selama pengisian kuesioner pernyataan tertutup dan pertanyaan terbuka oleh responden, penulis tidak melakukan pendampingan, sehingga data tersebut tidak dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

#### Saran

##### Bagi Praktisi

Sebagai bahan masukan atau sebagai tambahan informasi di masa yang akan datang untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan generasi Z ini.

##### Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dengan topik serupa, penting untuk mempertimbangkan Terdapat variabel lain dalam model ini. Penulis disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel agar hasil penelitian dapat memberikan informasi yang lebih tepat dan jelas dalam menjelaskan permasalahan yang diteliti. Selanjutnya, peneliti juga disarankan untuk menambah jumlah pertanyaan yang diajukan pada setiap indikator saat pengisian kuesioner, sehingga informasi yang diperoleh lebih akurat dan komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 227–237. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2258>
- 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>
- Khairuzahra Putri Nurramadhania, R. M. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Startup. *Tajug : Jurnal Pemikiran Islam, Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 1–10.
- M. Ardan dan Achmad Jaelani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan* (H. Aulia (ed.); 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- 
- Nugraheni, M. R. A. M. dan R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- 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>,
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia. *Arika*, 5(2), 83–98. <https://www.neliti.com/id/publications/317438/>
- Wardhana, A. (2023). *Ergonomi Dan Lingkungan Kerja* (H. Akbar (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, 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 Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 574–580. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13143839>