

# Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di UMKM Wilayah Bandar Lampung

Cinthy Bella<sup>1)</sup>, Dwi Gema Soegesti<sup>2)</sup>, Wahyu Saputra<sup>3)</sup>

email: [cinthyabella@teknokrat.ac.id](mailto:cinthyabella@teknokrat.ac.id), [dwigema@teknokrat.ac.id](mailto:dwigema@teknokrat.ac.id), [whysptraaaa@gmail.com](mailto:whysptraaaa@gmail.com)

<sup>1,2,3.</sup> *Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia*

*Jl. H.ZA Pagaralam, No 9-11, Labuhanratu, Bandarlampung*

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of workload and work environment on the turnover intention of Generation Z employees in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Bandar Lampung area. The research method used is quantitative with a survey approach. The research sample was taken from Generation Z employees who work in MSMEs, using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that workload and work environment have a significant effect on employee turnover intention. The implications of this study are expected to be a consideration for MSME actors in managing human resources, especially in efforts to reduce the turnover rate of Generation Z employees.*

**Keywords:** *Worload, Work Environment, Turnover Intention, Generation Z, MSME.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap niat turnover karyawan Generasi Z di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di wilayah Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian diambil dari karyawan Generasi Z yang bekerja di UMKM, menggunakan teknik sampling purposif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat turnover karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam upaya mengurangi tingkat turnover karyawan Generasi Z..

**Kata kunci** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Niat Pindah Kerja, Generasi Z, UMKM.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan proses bisnis suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor pendukung utama dalam melaksanakan proses atau kegiatan produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sistem SDM yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menyoroti pentingnya pengembangan SDM dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan.

Perubahan generasi di tempat kerja telah menyebabkan perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama terkait dengan Generasi Z. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, merupakan kelompok dominan dengan populasi sekitar 74,93 juta orang atau 27,94% dari total

populasi.

Saat ini, generasi ini masih berada pada fase remaja hingga awal dewasa. Dominasi ini memberikan harapan akan potensi kemajuan dan perubahan di masa depan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), proporsi Generasi Z mencapai 34,74% dari total kelompok usia produktif di Indonesia [1]. Jumlah besar Gen Z yang mulai memasuki dunia kerja juga menjadi tantangan tersendiri. Karakteristik Gen Z di dunia kerja memiliki pengaruh yang sangat kompleks, di mana saat ini Gen Z diprediksi menjadi karyawan paling efektif yang bekerja di era digital. Generasi Z membawa perspektif baru ke dunia kerja dengan karakteristik unik, termasuk kemampuan teknologi yang tinggi, fokus pada nilai-nilai sosial, serta keinginan untuk kebahagiaan dan potensi mereka untuk berkontribusi positif pada lingkungan kerja sangat besar.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) diketahui memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian Indonesia. Melalui UMKM, lapangan kerja baru dapat diciptakan dan pendapatan devisa dapat ditingkatkan melalui pajak korporasi. UMKM memainkan peran vital tidak hanya sebagai aktor ekonomi kecil tetapi juga sebagai pilar penting dalam

pengembangan ekonomi nasional dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

UMKM memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, dengan kontribusi sebesar 99% dari total unit usaha. Pada tahun 2023, jumlah UMKM diperkirakan mencapai sekitar 66 juta. UMKM berkontribusi sebesar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, setara dengan IDR 9.580 triliun. UMKM menyerap sekitar 117 juta tenaga kerja (97%) dari total angkatan kerja [2]. Badan Koperasi dan UMKM Provinsi Lampung (2021) menemukan bahwa pertumbuhan UMKM di Provinsi Lampung cukup baik. Kota Bandar Lampung memimpin distribusi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Provinsi Lampung, dengan 11.848 unit, atau 15% dari total UMKM yang ada [2]. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) berkomitmen untuk mendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia melalui berbagai inisiatif strategis. Salah satu program unggulannya adalah APINDO UMKM Merdeka (AUM), diluncurkan bekerja sama dengan *Coca-Cola Europacific Partners* dan terintegrasi dengan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) [2].

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat mengganggu kelangsungan bisnis dan mengurangi produktivitas. Hal ini juga berlaku bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), di mana stabilitas karyawan sangat penting untuk menjaga operasional yang efisien dan meningkatkan daya saing di pasar. *Niat turnover* disebabkan oleh karyawan yang mengalami kelelahan akibat tekanan kerja berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung atau tidak nyaman. Jika karyawan diberi tugas yang melebihi kemampuan mereka, mereka tidak akan ragu untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari peluang kerja lain yang lebih nyaman dan memuaskan.

Menurut [3] salah satu alasan seseorang ingin resign adalah karena beban kerja yang diterima dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Vanchapo [4] menyatakan bahwa beban kerja adalah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan segera oleh seorang pekerja. Beban kerja ini dapat diukur berdasarkan jumlah tugas yang diberikan dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya.

Menurut penelitian [5], beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *niat turnover* karyawan. Analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif terhadap *niat turnover*, dengan kondisi lingkungan yang buruk meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh [6], beban kerja dapat secara signifikan mempengaruhi niat *turnover* pada karyawan UMKM Generasi Z,

sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *turnover* pada karyawan UMKM Generasi Z. Menurut penelitian oleh [7], beban kerja dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi *turnover* karyawan. Namun, penelitian [8] menunjukkan alasan yang berbeda, karena beban kerja dan lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi *turnover*.

Berdasarkan latar belakang dan ketidakkonsistenan dalam penelitian sebelumnya, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Pindah Pekerja Generasi Z di UMKM Wilayah Bandar Lampung." Formulasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja mempengaruhi niat *turnover* karyawan Generasi Z di UMKM Wilayah Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi niat *turnover* karyawan Generasi Z di UMKM Wilayah Bandar Lampung?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi niat *turnover* karyawan Generasi Z di UMKM Wilayah Bandar Lampung?

## 2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

### Beban Kerja (X1)

Menurut [9], beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu posisi atau unit organisasi dan merupakan hasil dari volume pekerjaan dan norma waktu. Ketika target perusahaan meningkat dari biasanya, karyawan diharuskan bekerja lebih keras, yang berarti mereka harus bekerja lembur. Tanggung jawab yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa terbebani dalam pekerjaannya. Selain itu, menurut Meshakti dalam [7], beban kerja adalah selisih antara kemampuan atau kapasitas pekerja dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Beban kerja mencakup aspek fisik dan mental pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja individu. Indikator yang digunakan untuk beban kerja menurut [9], meliputi:

1. Beban Waktu
2. Beban Usaha Mental
3. Beban Tekanan Psikologis

### Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup kondisi seperti suhu, kebisingan, dan pencahayaan, sementara lingkungan non-fisik mencakup hubungan antar karyawan dan budaya organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan, di mana baik kondisi fisik maupun non-fisik tempat kerja dapat memengaruhi motivasi, kepuasan,

dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis dan produktif [10].

Indikator yang digunakan di lingkungan kerja menurut [10] meliputi:

1. Penerangan
2. Kondisi Udara
3. Sarana Kerja
4. Hubungan dengan Rekan Kerja
5. Keamanan
6. Tata Letak Ruang Kerja

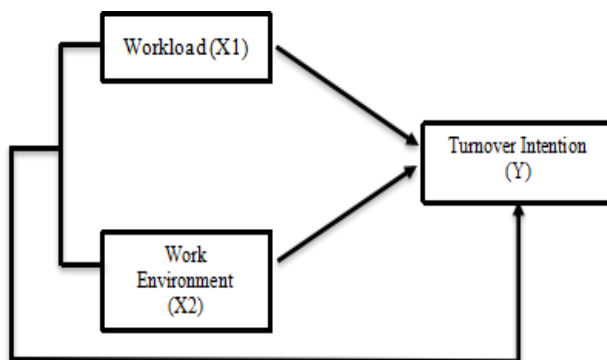
### Niat Pindah Kerja (Y)

Niat turnover adalah kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka, atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain berdasarkan pilihan pribadi mereka. Dalam konteks ini, niat turnover dapat dianggap sebagai indikator awal dari fenomena turnover yang lebih luas dalam suatu organisasi. Ketika karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, hal ini sering mencerminkan ketidakpuasan atau masalah dalam lingkungan kerja yang mereka hadapi, menurut Mobley dkk. [11]. Indikator yang digunakan untuk niat turnover menurut Mobley dkk., dalam [11] meliputi:

1. Memikirkan untuk berhenti
2. Pencarian pekerjaan
3. Niat untuk Mengundurkan Diri

### Kerangka Pemikiran

Gambar berikut menggambarkan kerangka pemikiran dalam model penelitian yang menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *niat turnover* karyawan generasi Z di UMKM di wilayah Bandar Lampung.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, formulasi hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *niat turnover* karyawan Generasi Z di UMKM di Wilayah Bandar

Lampung

2. H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *niat turnover* karyawan Generasi Z di UMKM di Wilayah Bandar Lampung
3. H3: Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *niat turnover* karyawan Generasi Z di UMKM di Wilayah Bandar Lampung.

## 3. Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dalam bentuk numerik dan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Data dalam bentuk angka pada instrumen pengujian statistik digunakan untuk menarik kesimpulan dari penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi mencakup semua individu atau objek yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian, tanpa memandang ukurannya. Peneliti dapat mengambil sampel dari populasi ini untuk analisis lebih lanjut. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UMKM Generasi Z di Kota Bandar Lampung yang bekerja sama dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO Lampung), dengan total 179 karyawan.

#### Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UMKM Generasi Z di wilayah Kota Bandar Lampung dan bekerja sama dengan APINDO dengan populasi 179, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yang diusulkan oleh Sugiyono (2020) untuk menentukan jumlah sampel. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini biasanya diterapkan ketika populasi relatif kecil.<sup>12</sup>

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner. Kuesioner ini dirancang dengan cermat untuk mencakup berbagai pertanyaan mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan niat untuk pindah kerja. Pertanyaan dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat kesepakatan mereka terhadap setiap pernyataan.

#### Teknik Analisis Data

##### • Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel

independen terhadap variabel dependen.<sup>12</sup> Persamaan regresi linier berganda memiliki bentuk sebagai berikut:

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

Y = Niat Pindah

$\alpha$  = Nilai Konstan

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Beban Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja X1 =

Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

e = Kesalahan Standar

• **Instrumen Penelitian**

○ **Uji Validitas**

Proses uji validitas melibatkan serangkaian analisis dan evaluasi untuk memastikan bahwa alat ukur benar-benar mencerminkan konsep atau variabel yang akan diteliti. Keputusan apakah suatu data valid atau tidak dapat ditentukan berdasarkan kondisi berikut:

Jika perhitungan > tabel, item pertanyaan dinyatakan valid.

Jika perhitungan < tabel, item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas dapat dilakukan dengan membandingkan skor total (korelasi Pearson) dengan alpha 5% (0,05). Jika nilai korelasi Pearson (Significant) lebih besar dari alpha, maka item tersebut dinyatakan valid.

○ **Uji Reabilitas**

Menurut Ghazali (2019), keandalan kuesioner ditentukan oleh seberapa konsisten atau stabil responden dalam menjawab pertanyaan.<sup>12</sup> Keandalan juga merupakan ukuran setiap variabel atau konstruk dalam kuesioner. Untuk menentukan keandalan, dapat digunakan program statistik dengan uji Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka konstruk atau variabel tersebut dianggap andal.

• **Uji Hipotesis**

○ **Uji Parsial (Uji t)**

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengevaluasi hipotesis yang berkaitan dengan setiap variabel independen secara terpisah. Uji t yang akan diterapkan saat mengambil keputusan adalah sebagai berikut:

○ Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai probabilitas signifikan < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

○ Ho diterima dan Ha ditolak jika nilai probabilitas signifikan > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara variabel independen dan variabel dependen.

○ **Uji Simultan (Uji F)** Alih-alih mengevaluasi setiap variabel independen secara terpisah seperti yang dilakukan uji t, uji F mengevaluasi signifikansi pengaruh gabungan variabel-variabel tersebut (Ghozali, 2019).<sup>13</sup> Kriteria berikut diterapkan saat menggunakan statistik F untuk menguji hipotesis ini:

a. Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai  $F_{cal} > F_{table}$ . Dengan kata lain, mendukung hipotesis alternatif berarti mengakui bahwa variabel dependen secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh semua faktor independen secara bersamaan.

b. Ho diterima dan Ha ditolak jika nilai  $F_{cal} < F_{table}$ . Oleh karena itu, variabel dependen tidak dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh setiap variabel independen secara bersamaan.

**Variabel Operasional**

**1. Variabel Bebas (Independent Variable)**

Variabel independen adalah variabel yang dianggap sebagai penyebab atau faktor yang mempengaruhi variabel lain dalam suatu studi. Variabel Independen dalam studi ini adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Item	Skala
Beban Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Waktu Pemuatan</li> <li>Beban Usaha Mental</li> <li>Beban Stres Psikologis</li> </ol> <p>Sumber : (Tawarka, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya merasa ada banyak pekerjaan yang harus dilakukan</li> <li>Saya merasa memiliki banyak waktu kerja dan tidak cukup waktu untuk beristirahat</li> <li>Pekerjaan saya memerlukan aktivitas fisik yang berat</li> <li>Pekerjaan saya membutuhkan kerja keras fisik dan mental untuk menyelesaikannya</li> <li>Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan cukup sulit</li> <li>Saya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Deskripsi</li> <li>Kondisi Udara</li> <li>Sarana Kerja</li> <li>Hubungan dengan an Rekan Kerja</li> <li>Keamanan</li> <li>Tata Letak Ruang Kerja</li> </ol> <p>Sumber: (Sedarmayanti, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pencahayaan di tempat kerja sudah memadai</li> <li>Suhu yang diinginkan oleh karyawan terpenuhi berkat ketersediaan fasilitas pendingin udara</li> <li>UMKM tempat saya bekerja menyediakan peralatan dan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.</li> <li>Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan lancar</li> <li>Sebelum saya melakukan pekerjaan saya, atasan saya selalu memberikan arahan</li> <li>Komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja berjalan lancar dan harmonis</li> <li>UMKM tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja</li> <li>Keamanan lingkungan terjaga karena ada petugas keamanan yang selalu siap</li> <li>Tata letak ruang kerja saya memungkinkan saya bergerak dengan leluasa.</li> <li>Saya memiliki akses mudah ke fasilitas (toilet, area istirahat) di tempat kerja.</li> </ol>	Likert

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama penelitian dan dianggap dipengaruhi atau sebagai

Variabel	Indikator	Item	Skala
<i>Niat Pindah Pekerjaan</i> (Y)	1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian Pekerjaan 3. Niat untuk keluar  Sumber: Mobley <i>dkk.</i> (dalam Desi & Dosari, 2023)	1. Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya 2. Saya sering memikirkan untuk berhenti dari tempat kerja saya 3. Saya sering berpikir untuk tidak hadir di tempat kerja 4. Saya sering berpikir untuk tidak menghabiskan seluruh karier saya di UMKM tempat saya bekerja 5. Saat ini saya sedang mencari pekerjaan lain 6. Saya sering mencari atau menanyakan informasi pekerjaan di tempat lain 7. Saya sudah memiliki rencana untuk meninggalkan tempat kerja saya dalam waktu dekat. 8. Saya akan meninggalkan tempat kerja saya ketika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. 9. Saya yakin bahwa saya akan segera menemukan pekerjaan baru di tempat lain.	Likert

hasil dari variabel independen. Dalam studi ini, variabel dependen adalah *Niat Pindah* (Y).

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti 2025

## 4. Pembahasan

### Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	128	71,5%
Perempuan	51	28,5%
Total	179	100%
Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 18 Tahun	1	0,6%
19-22 Tahun	104	58,1%
23- 28 Tahun	74	41,3%
Total	179	100%
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
< 1.000.000	28	15,6%
1.000.000 – 2.000.000	73	40,8%
> 2.000.000	78	43,6%
Total	179	100%
Bekerja dalam Waktu Lama	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	49	27,4 %
2 - 3 tahun	87	48,6 %
4 – 5 tahun	28	15,6 %
> 5 tahun	15	8,4 %
Total	179	100 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

## Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Count	R Tabel	Informasi
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,598	0,123	Valid
	X1.2	0,722	0,123	Valid
	X1.3	0,762	0,123	Valid
	X1.4	0,702	0,123	Valid
	X1.5	0,752	0,123	Valid
	X1.6	0,838	0,123	Valid
	X1.7	0,869	0,123	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,768	0,123	Valid
	X2.2	0,717	0,123	Valid
	X2.3	0,757	0,123	Valid
	X2.4	0,722	0,123	Valid
	X2.5	0,708	0,123	Valid
	X2.6	0,681	0,123	Valid
	X2.7	0,748	0,123	Valid
	X2.8	0,765	0,123	Valid
	X2.9	0,746	0,123	Valid
	X2.10	0,713	0,123	Valid
	X2.11	0,738	0,123	Valid
	X2.12	0,747	0,123	Valid
Niat Perputaran (Y)	Y.1	0,433	0,123	Valid
	Y.2	0,807	0,123	Valid
	Y.3	0,759	0,123	Sah
	Y.4	0,711	0,123	Valid
	Y.5	0,732	0,123	Valid
	Y.6	0,671	0,123	Valid
	Y.7	0,784	0,123	Sah
	Y.8	0,508	0,123	Sah
	Y.9	0,710	0,123	Valid

Sumber: Output SPSS, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, semua variabel, yaitu X1 (Beban Kerja), X2 (Lingkungan Kerja), dan Y (*Niat Pindah Kerja*), dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r yang dihitung dalam tabel lebih besar daripada nilai r dalam tabel

## Uji Reabilitas

Table 4. Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0.783	28

Sumber: Output SPSS, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 di atas, seluruh variabel, yaitu X1 (Beban Kerja), X2 (Lingkungan Kerja), dan Y (*Turnover Intention*), dinyatakan reliabel. Hal ini disebabkan karena seluruh pernyataan pada setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Analisis Linier Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien*		
	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar
	B	Kesalahan Standar	Beta
(Konstan)	17,640	2,937	
Beban Kerja (X1)	0,703	0,075	0,597
Lingkungan Kerja (X2)	-0.039	0,032	-0.078

a. Variabel Tergantung: Y

Sumber: Output SPSS, 2025 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, dengan rumus dan persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 17,640 + 0,703X_1 + - 0,039X_2 + e$$

- a. Nilai konstan 17.640 berarti niat turnover akan tetap pada 17.640 jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja bernilai nol. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa niat turnover akan tetap pada 17.640 jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh.
- b. b1.  $X_1 = 0,703$   
 Dengan tanda positif, nilai koefisien variabel beban kerja adalah 0,703, artinya jika faktor-faktor lain tetap sama, maka setiap peningkatan satu unit beban kerja akan menyebabkan peningkatan niat turnover sebesar 0,703.
- c. b2.  $X_2 = -0,039$   
 Dengan tanda negatif, nilai koefisien variabel lingkungan kerja adalah -0.039, artinya jika faktor-faktor lain tetap konstan, maka setiap peningkatan satu unit dalam kualitas lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan 0.039 unit dalam niat turnover.

**Analisis Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji ini membandingkan nilai t-tabel menggunakan rumus berikut, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. :  $DF = N-K-1 (179-3-1=177) = 1,973$ , berdasarkan rumus nilai t-tabel adalah 1,973 Hasil pengolahan data dengan SPSS ditampilkan dalam tabel berikut

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)				
Variabel	T Count	Variabel	T Tabel	Kesimpulan
Beban Kerja (X1) terhadap Niat Pindah Kerja (Y)	9.342	0,001	1,973	Ha diterima
Lingkungan Kerja (X2) terhadap Niat Pindah (Y)	-1,226	0,222	1,973	Ha ditolak

Variabel Tergantung : Niat Pindah Pekerjaan

Sumber: Output SPSS, 2025 (Data diolah)

1. Berdasarkan hasil uji dalam tabel di atas, variabel beban kerja terhadap niat turnover menghasilkan nilai t dihitung sebesar  $9,342 > t$  tabel 1,973, dan nilai signifikansi  $(0,001) < \text{Alpha } (0,05)$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya beban kerja memiliki efek positif dan signifikan ( ) terhadap niat turnover karyawan Generasi Z di UMKM di wilayah Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil uji dalam tabel di atas, variabel lingkungan kerja terhadap niat turnover menghasilkan nilai t yang dihitung sebesar  $-1,226 < t$  tabel 1,973, dan nilai signifikansi sebesar  $(0,222) > \text{Alpha } (0,05)$ . Oleh karena itu,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat turnover karyawan Generasi Z di UMKM di wilayah Bandar Lampung.

**Analisis Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

Uji ini menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dibandingkan dengan rumus berikut:

$$DF1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$DF2 = n - k = 179 - 3 = 176 \text{ Ftabel } 176 = 3,05$$

Variabel	F Hitung	Sendiri	F Tabel	Kesimpulan
Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Niat Pindah (Y)	58.800.	0,001	3,05	Ha diterima

Variabel Tergantung : Niat Pindah Pekerjaan

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

Sumber: Output SPSS, 2025 (Data diolah)

Variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *niat turnover* menghasilkan nilai F yang dihitung sebesar  $58,800 > F$  pada tabel 3.05 dan nilai signifikan  $(0.001) < \text{Alpha } (0.05)$ , berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak sementara  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *niat turnover* karyawan Generasi Z di UMKM di wilayah Bandar Lampung.

**Uji Koefisiensi Determinasi ( Uji r)**

Jika nilai  $R^2$  mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan. Berikut adalah hasil uji determinasi:

**Tabel 8. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Ringkasan Model				
Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat Disesuaikan	Kesalahan Standar Perkiraan
1	0,633 <sup>a</sup>	0,401	0,394	4,208

a. Prediktor: (Konstan), X2, X1

Sumber: Output SPSS, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, terdapat korelasi yang cukup moderat (moderat) antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan niat turnover, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  sebesar 0,401. Pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  yang mendekati 0, sedangkan nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,394 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti menjelaskan 39,4% variasi dalam niat turnover, sementara 60,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data pada instrumen penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan niat turnover (Y) pada karyawan generasi Z di UMKM di wilayah Bandar Lampung. Responden dalam penelitian ini berjumlah 179 responden dan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover (Y) karyawan generasi Z di UMKM di wilayah Bandar Lampung. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Niat Pindah Kerja (Y) karyawan generasi Z di UMKM di wilayah Bandar Lampung. Hal ini berarti hipotesis kedua ditolak.
3. Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Niat Pindah Kerja (Y) karyawan generasi Z di UMKM di wilayah Bandar Lampung. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

### Daftar Pustaka

- [1] Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. (2021). Profil Industri Mikro dan Kecil Provinsi Lampung 2021. Diakses dari [www.datagood.stast](http://www.datagood.stast)
- [2] Bisnis.com. (2023). APINDO Lampung Inisiasi Kerja Sama Strategis untuk UMKM. Diakses dari <https://jatimtimes.com/baca/302915/20231225/164200/apindo-lampung-inisiasi-kerja-sama-strategis-untuk-umkm>

- [3] Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado. The Influence of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance at PT. FIF GROUP Manado. Dalam *Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Nomor 3).
- [4] Hermawati, E., Kusdyah, I. R., & Studi Magister Manajemen Institut Teknologi Bisnis dan Asia Malang, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Tidar Property Group Malang Tin Agustina K 3. Dalam *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* (Vol. 03, Nomor 01).
- [5] 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>
- [6] Wijaya, N. A., & Arisetyawan, K. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja Gen-Z di Indonesia. Dalam *INDEPENDENT : Journal Of Economics* (Vol. 3, Nomor 3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent>
- [7] Luh, N., Riani, T., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. 6(11), 5970–5998.
- [8] Diany Chaerunissa, S., Budiarmo, A., & Listyorini, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 13, Nomor3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- [9] Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). *The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees*. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity Terhadap Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Nomor 1). <http://journal.yrpicu.com/index.php/msej>
- [10] Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Febri Mardianti, P. (2021). *The Effect of Factors Affecting Workload on Employee Performance (Study on Employees Sales Department PT XYZ West Java)*.

- International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)* |, 2(3), 39–48.  
<https://ijabo.a3i.or.id>
- [11] Desi1, D. E., Dosari, N., Tinggi, S., Sakti, I. E., & Kerinci, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT.BPR Kerinci.
- [12] Gouzali, M. (2019). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Diakses dari <https://repository.ut.ac.id/3917/1/ADPG4342-M1.pdf>
- [13] Iqbal, M., & Darussalam, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *1*(4).
- [14] Databoks. (2023). Ini Faktor yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/b3f1ebd2ecb9163/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>
- [15] Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292.  
<https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>