

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z di Kota Payakumbuh

Deliana Radika Effendi¹, Awan Santosa²

^{1,2}Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: delianaradikaefendy@gmail.com¹, awan@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah guna menguji pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan stres pada turnover intention karyawan Generasi Z Kota Payakumbuh. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling dengan mengambil 100 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan metodologi kuantitatif kausal. Analisis data regresi linier berganda memperlihatkan kalau stres kerja secara Sig. meningkatkan keinginan keluar karyawan, sedangkan gaji dan lingkungan kerja secara Sig. menurunkannya. Ketiga faktor tersebut mempengaruhi keinginan keluar karyawan sebesar 43,2%, berdasar koefisien determinasi. Temuan ini memperlihatkan kalau guna menurunkan turnover intention karyawan Generasi Z, perlu dilakukan perbaikan struktur gaji, lingkungan kerja, dan manajemen stres.

Kata kunci: *Turnover Intention, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Generasi Z*

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of salary, work environment, and stress on the turnover intention of Generation Z employees in Payakumbuh City. Sampling was carried out using purposive sampling by taking 100 respondents and data collection was carried out using a questionnaire with a causal quantitative methodology. Multiple linear regression data analysis showed that work stress significantly increased employee turnover intentions, while salary and work environment significantly decreased them. These three factors influenced employee turnover intentions by 43.2%, based on the coefficient of determination. These findings indicate that in order to reduce the turnover intention of Generation Z employees, it is necessary to improve the salary structure, work environment, and stress management.

Keywords: *Turnover Intention, Compensation, Work Environment, Work Stress, Generation Z*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) punya kontribusi yang sangat esensial terkait menjalankan aktivitas perusahaan, sebab dimanapun keberhasilan dan kemajuannya korporasi atau organisasi selalu bergantung pada kompetensi serta kontribusi SDM yang berkualitas. SDM ialah individu yang bekerja di suatu perusahaan yang mesti dikembangkan guna mencapai visi dan kesuksesan perusahaan, baik perusahaan berskala besar maupun kecil (Putri et al, 2023). Individu dengan lahir diantara tahun 1997-2012 yang dikenal sebagai generasi Z, mendominasi presentase jumlah penduduk di Sumatera Barat dibandingkan dengan generasi lainnya. Berikut ini ialah hasil sensus penduduk Sumatera Barat tahun 2020 yang resmi dari Badan Pusat Statistik.

Tabel 1. Infografis Sensus Penduduk 2020

Keterangan	Nilai
Jumlah Penduduk Sumatera Barat	5,53 Juta Jiwa
Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun	1,29%
Rasio Jenis Kelamin	101 (Pria lebih banyak 1%)
Komposisi Penduduk Berdasar Generasi	
Pre Boomer (lahir <1945)	2,20%
Baby Boomer (lahir 1946-1964)	11,22%

Gen X (lahir 1965-1980)	19,18%
Milenial (lahir 1981-1996)	24,25%
Gen Z (lahir >2013)	30,56%
Peduduk Usia Produktif (15-64 tahun)	68,68%
Penduduk Lansia (>60 tahun)	10,82%
Distribusi Penduduk Berdasar yang dikemukakan Kabupaten/Kota	
Padang (Kota)	16,42%
Agam	10,02%

Sumber: Badan Pusat Statistik 2021

Berdasar data di atas, Gen Z punya persentase paling dominan saat ini di Sumatera Barat. Di dunia kerja saat ini, mayoritas pekerja berasal dalam generasi Baby Boomers, generasi X, serta generasi Y (Milenial). Seiring berjalannya waktu, pasar tenaga kerja akan mengalami pergeseran, di mana generasi Baby Boomers yang kini menginjak masa pensiun akan digantikan oleh Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja. Generasi Z berkembang di era digital yang mengutamakan fleksibilitas guna bekerja dengan suasana yang nyaman (Rachmawati, 2019). Pada umumnya karyawan generasi Z lebih peduli pada isu-isu sosial serta punya ekspektasi yang tinggi pada kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung dan pengembangan diri di tempat kerja (Seemiller & Grace, 2016). Ketika harapan mereka tidak terpenuhi, niat guna berpindah kerja (turnover intention) meningkat juga mencarinya kerja dengan dianggap lebih selaras akan dengan ekspektasi mereka. Masalah turnover intention sering dihadapi perusahaan yang mengakibatkan tingginya perputaran tenaga kerja yang berdampak pada perusahaan.

Turnover intention ialah keinginannya individu dalam meninggalkannya tempat kerja baik secara suka rela maupun terpaksa dan berpindah ke tempat kerja yang lain sebab merasa kurang puas dan mencari pekerjaan yang lebih baik (Prasetyo & Rosyada, 2023). Faktor dengan mempengaruhi turnover intention mengacu Ingsih et al. (2022) ialah stres kerja, kompensasi dan ketidakpuasan bekerja. Sedangkan variabel yang mempengaruhi turnover intention mengacu Saputri et al. (2023) ialah lingkungan kerja dan kompensasi. Selain itu berdasar yang dikemukakan Arijanto et al. (2020) ialah ketidakamanan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Kajian ini berfokus pada Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi niat karyawan guna keluar.

Berdasar wawancara awal dilaksanakan peneliti dengan 5 karyawan generasi Z di Kota Payakumbuh, diperoleh kesimpulan, kompensasi dengan diterimakan oleh pekerja tidaknya selaras akan harapan, menciptakan kesenjangan antara ekspektasi dan realitas yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Di sisi lain, fasilitas tidak menunjang serta lingkungannya pekerjaan dengan minim mendukung, seperti adanya konflik antar rekan kerja dan perasaan tidak dihargai. Ketidaknyamanan dalam berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan, serta kurangnya dukungan dalam menyelesaikan masalah, sering kali menambah tekanan emosional dan memperburuk kepuasan kerja. Selain itu, karyawan generasi Z seringkali merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja dengan tanpa seimbang serta minimnya dorongan atasa bisa menyebabkan stres dan kelelahan sehingga meningkatkan niat mereka guna meninggalkan pekerjaan (turnover intention).

Berdasar yang dikemukakan Herzberg dalam Alshmemri et al. (2017), Two-factor theory of motivation menjelaskan kalau terdapat dua kategori faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu motivator factors dan hygiene factors. Kompensasi, sebagai satu diantara hygiene factors, tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, namun ketiadaan atau ketidakadilan dalam pemberian kompensasi bisa menyebabkan ketidakpuasan. Goal-Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke & Latham (2019) menjelaskan kalau tujuan yang jelas, menantang, dan diterima oleh individu bisa meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sementara itu, Stres Transaksional Theory yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman dalam Gaol (2016) menjelaskan kalau stres kerja timbul dari interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana individu merasa kalau tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya.

Kajian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di Kota Payakumbuh. Hasil kajian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi pada pengembangan wawasan teoritis sekaligus memberikan rekomendasi guna kajian selanjutnya serta memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam melakukan pengembangan metode yang lebih efektif guna mempertahankan karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja.

METODE

Jenis kajian yang digunakan peneliti ialah penilaian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Kajian kuantitatif yaitu kajian yang menggunakan data numerik guna menguji hipotesis. Kajian kuantitatif dimulai dengan asumsi, diikuti dengan penentuan variabel, yang kemudian dilakukan analisis menggunakan metode kajian yang valid (Ali, 2022). Berdasar yang dikemukakan Sugiyono (2018) dalam Ardyan et al. (2023), kajian kausal ialah jenis kajian yang bertujuan guna mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Data primer dalam kajian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner ke karyawan generasi Z yang berdomisili di Payakumbuh. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari website, buku, jurnal kajian dan referensi lainnya yang relevan dalam studi ini. Populasi dalam kajian ini ialah karyawan generasi Z di Kota Payakumbuh yang ialah populasi infinite (tidak terbatas) yang dimana jumlah populasinya tidak bisa diketahui.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah Purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel berdasar syarat-syarat tertentu. Kriteria sampel dalam kajian ini meliputi: (1) Responden ialah generasi Z yang berumur 18-27 tahun, (2) Responden ialah karyawan atau pegawai yang bekerja di sebuah perusahaan/organisasi/kantor/toko dengan masa kerja minimal 6 bulan, dan (3) Responden berdomisili di Kota Payakumbuh.

Disebabkan populasi pada kajian ini tidak bisa diketahui (infinite population), maka jumlah sampelnya ditentukan dengan menggunakan rumus populasi dari Lemeshow dalam Dewi & Purnomo (2022):

$$n = \frac{z^2 p(1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = Maksimal estimasi = 50% = 0,5

d = alfa (0,10) atau sampling error = 10%

Berdasar hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel minimum yang dibutuhkan guna kajian yaitu 96 responden. Peneliti kemudian membulatkannya menjadi 100 sebab pertimbangan populasi dalam kajian ini tidak bisa ditentukan jumlah pastinya sebab sifat populasi begitu besar dan jumlahnya berubah-ubah.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, dimana responden hanya perlu memilih jawaban yang dianggap paling tepat. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan skala nilai 1-5, dimana Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Cukup Setuju (CS) skor 3, Setuju (S) skor 4 dan Sangat Setuju (SS) skor 5.

Teknik analisis data meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas kuesioner), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis data. Uji validitas membandingkan r-hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menilai cronbach's alpha (minimal 0,6). Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji multikolinearitas melihat tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas memakai grafik scatterplot.

Analisis data terdiri dari analisis deskriptif untuk gambaran umum data, regresi linear berganda untuk mengkaji pengaruh variabel independen terhadap dependen, koefisien determinasi (R²) untuk mengukur kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen, serta uji T (parsial) untuk mengetahui pengaruh variabel X pada Y secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam kajian ini ialah individu dari generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan, organisasi, kantor, dan toko, yang berdomisili di Kota Payakumbuh. Profil responden mencakup informasi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 1. Profil Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	40	40%
Perempuan	60	60%
Usia		
19-21 th	35	35%
22-24 th	38	38%
25-27 th	27	27%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	64	64%
Diploma	12	12%
Sarjana S1	23	23%
Profesi	1	1%
Lama Bekerja		
6-1 th	32	32%
1-2 th	47	47%
3-4 th	8	8%
> 5 th	13	13%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasar data profil responden, mayoritas responden kajian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang (60%), sedangkan laki-laki berjumlah 40 orang (40%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 22-24 tahun, yaitu 38 orang (38%), diikuti oleh responden berusia 19-21 tahun sebanyak 35 orang (35%). Responden yang berusia 25-27 tahun punya frekuensi lebih kecil, yaitu 27 orang (27%).

Berdasar tingkatan pendidikan terakhir, mayoritas responden punya pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 64 orang (64%), disusul oleh Sarjana S1 sebanyak 23 orang (23%), Diploma sebanyak 12 orang (12%), dan yang paling sedikit ialah Profesi sebanyak 1 orang (1%). Dilihat dari lama bekerja, responden punya pengalaman kerja 1-2 tahun mendominasi dengan jumlah 47 orang (47%), diikuti oleh responden dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun sebanyak 32 orang (32%), sedangkan yang bekerja selama 3-4 tahun berjumlah 8 orang (8%), serta yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 13 orang (13%).

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,742	0,1966	Valid
	X1.2	0,904	0,1966	Valid
	X1.3	0,877	0,1966	Valid
	X1.4	0,866	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,734	0,1966	Valid
	X2.2	0,755	0,1966	Valid
	X2.3	0,775	0,1966	Valid
	X2.4	0,684	0,1966	Valid

	X2.5	0,726	0,1966	Valid
	X2.6	0,719	0,1966	Valid
	X2.7	0,734	0,1966	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,914	0,1966	Valid
	X3.2	0,919	0,1966	Valid
	X3.3	0,881	0,1966	Valid
	X3.4	0,854	0,1966	Valid
	X3.5	0,925	0,1966	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,668	0,1966	Valid
	Y1.2	0,670	0,1966	Valid
	Y1.3	0,745	0,1966	Valid
	Y1.4	0,730	0,1966	Valid
	Y1.5	0,755	0,1966	Valid
	Y1.6	0,498	0,1966	Valid

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh item dari setiap variabel kajian mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,1966, sehingga bisa dinyatakan kalau semua item dalam kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,871	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,855	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,939	0,60	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,754	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, (2024)

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan kalau semua variabel punya nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti semua variabel dalam kajian ini dianggap reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil output One Sample Kolmogorov-Smirnov Test memperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sejumlah 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga bisa diambil simpulan kalau data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) dalam model regresi ini. Hal ini didasarkan pada nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan kalau titik-titik datanya tersebar dengan acak dan terdistribusi baik di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, serta tidak terlihat pola khusus seperti gelombang, perluasan, atau penyempitan pada grafik scatterplot. Maka bisa diambil simpulan kalau model regresi pada kajian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Penilaian Pada Variabel Kompensasi

Tabel 4. Penilaian Responden pada Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Perusahaan memberi upah atau gaji selalu tepat waktu	3,62	Setuju
2	Insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya	2,79	Cukup Setuju
3	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan	2,64	Cukup Setuju
4	Saya mendapatkan fasilitas yang baik dan memadai di perusahaan	3,04	Cukup Setuju
Total		3,02	Cukup Setuju

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasar tabel di atas, penilaian pada variabel kompensasi memperlihatkan hasil yang beragam, dengan total mean sebesar 3,02 yang termasuk dalam kategori "Cukup Setuju". Meskipun perusahaan mendapat penilaian positif dalam hal ketepatan waktu pembayaran gaji (mean 3,62), aspek-aspek lain seperti insentif (mean 2,79), tunjangan (mean 2,64), dan fasilitas (mean 3,04) masih berada dalam kategori cukup setuju, mengindikasikan adanya ruang guna peningkatan dalam sistem kompensasi perusahaan, terutama dalam hal tunjangan yang mendapat penilaian terendah dari responden.

Penilaian Pada Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5. Penilaian Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Penerangan cahaya di lingkungan kerja mencukupi	3,38	Setuju
2	Sistem sirkulasi udara di tempat kerja berjalan lancar	3,18	Cukup Setuju
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja terkontrol dengan baik	3,12	Cukup Setuju
4	Kombinasi warna yang indah di kantor ini membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan	3,14	Cukup Setuju
5	Desain kantor yang terbuka dengan banyak ruang membuat saya merasa lebih produktif	3,24	Cukup Setuju
6	Jaminan keselamatan kerja di prioritaskan oleh perusahaan	3,24	Cukup Setuju
7	Hubungan baik dengan rekan kerja membuat saya merasa lebih bersemangat guna bekerja setiap hari	3,35	Cukup Setuju
Total		3,23	Cukup Setuju

Penilaian pada variabel lingkungan kerja memperoleh total mean sebesar 3,23 yang termasuk dalam kategori "Cukup Setuju". Aspek penerangan mendapat penilaian tertinggi dengan mean 3,38, diikuti oleh hubungan baik dengan rekan kerja (mean 3,35), sementara pengendalian kebisingan mendapat penilaian terendah (mean 3,12). Aspek-aspek lain seperti sirkulasi udara, warna ruangan, desain kantor, dan keselamatan kerja mendapat penilaian moderat dengan mean berkisar antara 3,14 hingga 3,24, memperlihatkan kalau secara keseluruhan lingkungan kerja cukup kondusif namun masih memerlukan peningkatan di beberapa area, terutama dalam hal pengendalian kebisingan.

Penilaian Pada Variabel Stres Kerja

Tabel 6. Penilaian Responden pada Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	3,09	Setuju
2	Tuntutan peran di perusahaan membuat berkurangnya aktivitas saya diluar kantor	3,15	Cukup Setuju

3	Saya merasa resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja	3,06	Cukup Setuju
4	Di perusahaan ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pencapaian target	3,00	Cukup Setuju
5	Atasan memberikan beban kerja yang berat membuat saya mudah lelah dan stres	3,02	Cukup Setuju
Total		3,06	Cukup Setuju

Sumber: Data diolah, (2024)

Hasil analisis variabel stres kerja memperlihatkan total mean sebesar 3,06, termasuk dalam kategori "Cukup Setuju". Tuntutan peran di perusahaan yang mempengaruhi aktivitas di luar kantor mendapat nilai tertinggi (mean 3,15), diikuti oleh tuntutan tugas yang tinggi (mean 3,09), sementara koordinasi pekerjaan mendapat nilai terendah (mean 3,00). Temuan ini mengindikasikan adanya isu dalam keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan sistem koordinasi yang bisa menghambat pencapaian target, dengan beban kerja yang berat (mean 3,02) dan persaingan tidak sehat antar rekan kerja (mean 3,06) juga berkontribusi pada tingkat stres kerja karyawan.

Penilaian Pada Variabel Turnover Intention

Tabel 7. Penilaian Responden pada Variabel Turnover Intention

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya berniat guna meninggalkan perusahaan ini sebab adanya perlakuan yang tidak adil dari pimpinan	3,22	Cukup Setuju
2	Saya seringkali berpikir guna meninggalkan perusahaan ini	3,57	Setuju
3	Saya punya keinginan guna mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain	3,69	Setuju
4	Saya punya keinginan kuat guna meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	3,75	Setuju
5	Saya berniat guna mencari alternatif pekerjaan lain yang berbeda dengan saat ini saya tekuni	3,78	Setuju
6	Saya akan menerima tawaran guna bekerja di perusahaan lain	4,34	Sangat Setuju
Total		3,73	Setuju

Sumber: Data diolah, (2024)

Penilaian pada variabel turnover intention berada pada kategori "Setuju" dengan nilai total rata-rata sebesar 3,73. Item dengan skor tertinggi ialah "Saya akan menerima tawaran guna bekerja di perusahaan lain" dengan mean 4,34 (Sangat Setuju), diikuti keinginan guna mencari alternatif pekerjaan dengan mean sebesar 3,78 dan keinginan kuat guna meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat dengan mean 3,75. Sebaliknya, item dengan skor terendah ialah "Saya berniat guna meninggalkan perusahaan ini sebab adanya perlakuan yang tidak adil dari pimpinan" dengan mean 3,22, memperlihatkan kalau perlakuan dari pimpinan tidak menjadi faktor utama dalam niat meninggalkan perusahaan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.808	1.771		16.831	<.001
	Kompensasi	-.426	.094	-.374	-4.528	<.001
	LingkunganKerja	-.257	.075	-.282	-3.419	<.001
	StressKerja	.229	.043	.405	5.338	<.001

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasar hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,808 + (-0,426)X_1 + (-0,257)X_2 + 0,229X_3$$

Dimana:

1. Konstanta (α) sebesar 29,808 dengan tanda positif artinya apabila variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) dianggap konstan maka nilai variabel turnover intention (Y) ialah 29,808.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar -0,426 dengan tanda negatif artinya kalau setiap peningkatan satu unit pada variabel kompensasi (X_1) akan menyebabkan penurunan sebesar 0.426 pada variabel turnover intention (Y).
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar -0,257 dengan tanda negatif artinya kalau setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan menyebabkan penurunan sebesar 0.257 pada variabel turnover intention (Y).
4. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_3) sebesar 0,229 dengan tanda positif artinya kalau setiap peningkatan satu unit pada variabel stres kerja (X_3) akan meningkatkan variabel turnover intention (Y) sebesar 0.229.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 9. Koefisien Determinasi
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.432	2.70397

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1
 Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasar hasil uji koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,432 yang berarti 43,2% turnover intention (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3). Sementara sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji T (Parsial)

**Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.808	1.771		16.831	<.001
	Kompensasi	-.426	.094	-.374	-4.528	<.001
	LingkunganKerja	-.257	.075	-.282	-3.419	<.001
	StressKerja	.229	.043	.405	5.338	<.001

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Berdasar hasil uji T pada tabel di atas bisa dijelaskan kalau:

1. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar -4,528 dan nilai Sig.si sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga bisa diambil simpulan kalau kalau H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti secara parsial kompensasi punya pengaruh negatif dan Sig. pada Turnover Intention karyawan generasi z di Kota Payakumbuh.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar -3,419 dan nilai Sig.si sebesar $0,001 \leq 0,05$ sehingga bisa diambil simpulan kalau kalau H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti secara parsial lingkungan kerja punya pengaruh negatif dan Sig. pada Turnover Intention karyawan generasi z di Kota Payakumbuh.
3. Variabel Stres Kerja (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar 5,338 dan nilai Sig.si sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga bisa diambil simpulan kalau kalau H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti secara parsial stres kerja punya pengaruh positif dan Sig. pada Turnover Intention karyawan generasi z di Kota Payakumbuh.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi pada Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Kota Payakumbuh

Berdasar uji hipotesis pertama pada kajian ini diperoleh hasil nilai T hitung sebesar -4,528 dan nilai Sig.si sebesar 0,000. Nilai T hitung lebih besar dari nilai T-table 1,985 dengan tanda negatif dan pada nilai Sig. memperlihatkan kurang dari 0,05, menunjukkan kalau Kompensasi punya pengaruh negatif dan Sig. pada Turnover Intention. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya, semakin rendah tingkat turnover intention. Sebaliknya, jika kompensasi disuatu perusahaan dianggap tidak memadai, maka keinginan karyawan guna meninggalkan perusahaan cenderung meningkat. Hal tersebut selaras dengan Two-factor theory of motivation yang menjelaskan kalau ada dua kategori faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu motivator factors dan hygiene factors (Herzberg dalam Alshmemri et al., 2017).

Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata keseluruhan pernyataan mengenai kompensasi, mendapatkan nilai mean sebesar 3,02 memperlihatkan kalau responden secara umum cukup setuju kalau kompensasi yang diberikan perusahaan memadai. Meskipun terdapat persepsi positif pada pemberian upah atau gaji yang selalu tepat waktu (mean 3,62, kategori Setuju), item lain seperti kesesuaian insentif dengan tanggung jawab (mean 2,79), pemberian tunjangan sesuai harapan (mean 2,64), dan fasilitas yang memadai (mean 3,04) masih berada dalam kategori Cukup Setuju. Hasil kajian ini juga selaras dengan kajian Sholichah (2022) dan Vizano et al. (2021) yang juga memberikan pernyataan kalau kompensasi punya pengaruh negatif dan Sig. pada turnover intention.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Kota Payakumbuh

Berdasar uji hipotesis kedua pada kajian ini diperoleh hasil nilai T hitung sebesar -3,419 dan nilai Sig.si sebesar 0,001. Nilai T hitung lebih besar dari nilai T-table 1,985 dengan tanda negatif dan pada nilai Sig. memperlihatkan kurang dari 0,05, menunjukkan kalau Lingkungan Kerja punya pengaruh negatif dan Sig. pada Turnover Intention. Artinya, kalau semakin nyaman dan mendukung lingkungan kerja yang dirasa karyawan, semakin kecil keinginan mereka guna berpindah kerja. Sejalan dengan Goal-Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke & Latham (2019), tujuan yang jelas, menantang, dan diterima oleh individu bisa meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan kalau variabel lingkungan kerjanya punya rerata skor sebesar 3,23, yang masuk dalam kategori Cukup Setuju. Item dengan skor tertinggi ialah "Penerangan cahaya di lingkungan kerja mencukupi" (mean 3,38), memperlihatkan kalau aspek fisik lingkungan kerja dianggap cukup memadai oleh sebagian besar responden, sedangkan item dengan skor terendah ialah "Tingkat kebisingan di tempat kerja terkontrol dengan baik" (mean 3,12), masih berada dalam kategori Cukup Setuju. Hasil kajian ini juga selaras dengan kajian (Indriyani & Meria, 2022; Nurramadhania & Idulfilastri, 2023) yang juga memberikan pernyataan kalau lingkungan kerja punya pengaruh negatif dan Sig. pada turnover intention.

Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Kota Payakumbuh

Berdasar uji hipotesis kedua pada kajian ini dibisai skor nilai T hitung sejumlah 5,338 dan skor Sig.si sejumlah 0,001. Nilai T hitung lebih besar dari nilai T-table 1,985 dengan tanda positif serta pada nilai Sig. memperlihatkan kurang dari 0,05, menunjukkan kalau Stres Kerja punya pengaruh positif dan Sig. pada Turnover Intention. Artinya, bertambah tingginya tingkatan stres kerja yang dirasa oleh karyawan, bertambah besar pula kemungkinan mereka guna punya niat guna keluar dari perusahaan. Hal ini memberikan penegasan pentingnya pengelolaan stres di tempat kerja, terutama dalam konteks karyawan generasi Z yang cenderung lebih peka pada kondisi emosional dan kesejahteraan psikologis mereka.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan variabel stres kerja punya rerata skor sejumlah 3,06, yang tergolong dalam kategori Cukup Setuju. Pernyataan yang paling menonjol terkait stres kerja ialah "tuntutan tugas yang telampau tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya" dan "atasan memberikan beban kerja yang berat membuat saya mudah lelah dan stres" mencatatkan skor mean masing-masing sebesar 3,09 dan 3,02, yang masuk dalam kategori Cukup Setuju. Hasil kajian ini juga sejalan dengan kajian (Nurramadhania & Idulfilastri, 2023; Septianini, 2024) yang juga memberikan pernyataan kalau stres kerja punya pengaruh positif dan Sig. pada turnover intention.

SIMPULAN

Kajian ini menemukan kalau kompensasi dan lingkungan kerja punya pengaruh negatif Sig., sedangkan stres kerja punya pengaruh positif Sig. pada turnover intention karyawan Generasi Z di Kota Payakumbuh. Keterbatasan kajian memperlihatkan kalau 43,2% turnover intention dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sementara 56,8% dipengaruhi variabel lain. Berdasar temuan ini, disarankan agar perusahaan meningkatkan sistem pemberian tunjangan yang sesuai harapan karyawan, memperbaiki sistem sirkulasi udara di lingkungan kerja, serta meningkatkan koordinasi antar departemen guna menghindari tumpang tindih tugas yang bisa menyebabkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ajabar, S. I. P. M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ali, M. M. (2022). Metodologi Kajian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Kajian. *JPIB: Jurnal Kajian Ibnu Rusyd*, 1(2), 1-5.
- Anandari, A. A. (2023). *Analisis Regresi Deret Fourier: Aplikasi Data Curah Hujan*. CV Jejak.
- Arduyan, E., et al. (2023). *Metode Kajian Kualitatif Dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Arijanto, A., Marlita, D., Suroso, A., & Purnomo, R. (2020). How is the effect of job insecurity, work stress, and the work environment on turnover intention: A case study at the Company of Supplier Security System in Indonesia. 114-119.
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Pada Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330-348.
- Dasmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Pada Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten*. Penerbit Lakeisha.
- Dewi, I. E. B., & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Fasilitas Wisata, Promosi, dan Harga Pada Minat Berkunjung Kembali Wisatawan. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(4).
- Dudija, N., et al. (2022). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Penerbit Widina.
- Fahmi, I., Syafwandi, S., & Yulasmi, Y. (2024). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi*. CV. Gita Lentera.

- Hak, M. R. J., Fitriani, L. K., & Arraniri, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Pada Turnover Intention Karyawan Fajar Toserba Talaga. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 28-36.
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022). Job stress, compensation, job dissatisfaction and turnover intention. 68-72.
- Indriyani, D., & Meria, L. (2022). Influence of Work Environment and Work Characteristics on Turnover Intention System with Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 2(2), 127-138.
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Pada Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Startup. *Tajug: Jurnal Pemikiran Islam, Sosial, Dan Humaniora*, 1(1), 1-10.
- Prasetyo, T., & Rosyada, D. F. (2023). *Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Perspektif Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Karakteristik Individu*. Samudra Biru.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen Z in job world. *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21-24.
- Saputri, S. R., Pono, M., & Mardiana, R. (2023). The Influence Of The Work Environment, Work Compensation On Turnover Intention Through Job Satisfaction At PT. Albadriyah Wisata. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 237-250.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. John Wiley & Sons.
- Septianini, R. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja pada Turnover Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 212-224.
- Sholichah, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Turnover Intention Karyawan Freelance Di Pt. Dynasti Indomegah Sidoarjo.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471-478.