

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Gen Z Studi Kasus pada UMKM di Kabupaten Toraja Utara

Helda Yosep¹, Stefani Marina Palimbong², Dina Ramba³

^{1,2,3}Universitas Kristen Indonesia Toraja

yosephelda0@gmail.com¹, stefanimarinapalimbong@gmail.com²,

Dinaukitoraja@gmail.com³

ABSTRACT

Helda Yosep, 2025, "The Influence of Workload and Work Environment on Gen Z Employee Turnover: A Case Study on MSMEs in North Toraja Regency". The purpose of this study is to find out whether there is an influence of workload and work environment on Gen Z employee turnover A case study on MSMEs in North Toraja Regency. The data collection procedure from this study is: Observation, Questionnaire and Documentation. The method used in this study is a quantitative method using the Multiple Linear Regression method and processed using SPSS 26. The researcher took samples using survey techniques with samples taken from MSME employees in North Toraja Regency consisting of 100 respondents. Calculation results in the t-test Workload t calculated $6.366 > t$ table 1.664 , With a sig value of $0.000 > 0.05$. And in the variable Work Environment t calculate $6.366 > t$ table 1.664 , with a sig value of $0.000 > 0.05$. The conclusion of this study is that Workload Affects Gen Z Employee Turnover and Work Environment Does Not Affect Gen Z Employee Turnover in North Toraja Regency.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Turnover

ABSTRAK

Helda Yosep, 2025, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Gen Z Studi Kasus Pada UMKM di Kabupaten Toraja Utara". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover* Karyawan Gen Z Studi Kasus Pada UMKM Di Kabupaten Toraja Utara. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu: Observasi Kuesioner dan Dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda dan di olah menggunakan SPSS 26. Peneliti mengambil sampel menggunakan teknik survey dengan sampel yang ambil dari karyawan UMKM di Kabupaten Toraja Utara yang terdiri dari 100 responden. Hasil perhitungan pada uji t Beban kerja t hitung $6,366 > t$ tabel $1,664$, Dengan Nilai sig $0,000 > 0,05$. Dan pada variabel Lingkungan Kerja t hitung $6,366 > t$ tabel $1,664$, dengan Nilai sig $0,000 > 0,05$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover* Karyawan Gen Z dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap *Turnover* Karyawan Gen Z Di Kabupaten Toraja Utara.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover* Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan populasi di Indonesia kini kian meningkat. Pemerintah membagi populasi tersebut dalam beberapa bagian generasi diantaranya generasi X,

Y, dan Z Sejak munculnya teori generasi (*generation theory*) tersebut kita diperkenalkan dengan segala sesuatu terutama yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan kebiasaan sering dikaitkan dengan ciri-ciri dari generasi tersebut. pemahaman dasar mengenai pengelompokan generasi adalah adanya premis bahwa generasi merupakan sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian-kejadian bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka dan terjadi serta fenomena tersebut menyebabkan terbentuknya ingatan secara kolektif yang berdampak dalam kehidupan mereka (Eddy Cahyono Sugiarto, 2021). Teori perbedaan generasi dipopulerkan oleh (Zhang et al., 2018). Para pencipta teori menarik kesimpulan mengenai penggolongan generasi yang secara garis besar didasarkan pada tahun kelahirannya. Jika mengacu pada demografi dari generasi-generasi tersebut, setidaknya terdapat lima generasi yang ada pada saat ini, salah satu generasi adalah generasi Z (Gen Z) yaitu generasi yang lahir pada tahun 1995-2010. Dalam banyak hal, kita perlu berhenti berasumsi bahwa Gen Z hanya akan menjadi ekstensi dari Gen Y. mereka adalah rekan-rekan termuda untuk generasi yang lebih tua dan tumbuh dengan teknologi baru yang menandai mereka. Sementara Gen Y tumbuh dengan computer, Gen Z dibesarkan dengan layar sentuh. Gen Z sering diasumsikan sama dengan generasi Millennial karena generasi ini sama dalam kecenderungan penggunaan teknologi.

Gen- Z kini menjadi salah satu pusat perhatian karena generasi ini lahir di era perkembangan teknologi dan bisa di katakan bahwa hidup berdampingan dengan zaman modern teknologi sehingga Gen-Z dipercaya sebagai orang-orang yang pintar dan memiliki kreatifitas yang tinggi namun kenyataannya gen-Z memiliki karakteristik yang cepat merasakan kejenuhan dan tidak betah dalam pekerjaan mengakibatkan mereka mudah untuk berpindah-pindah tempat, karakteristik tersebut disebut dengan *turnover*.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutama dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan. Untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, biasanya dilakukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya (Affandi, 2018), yang utama, lingkungan yang kurang nyaman dan suportif dapat menyebabkan timbulnya *turnover* dalam bekerja di UMKM.

Peneliti tertarik melakukan penelitian terkait *turnover* karyawan Gen Z karena Toraja Utara merupakan salah satu kabupaten yang memiliki tingkat pertumbuhan penduduk Gen-Z yang tinggi. Di kalangan generasi muda terutama Gen Z saat ini sering terjadinya *turnover*. Ini terjadi karena karyawan Gen Z tersebut mengalami burn out dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kenyamanan juga merupakan faktor yang mendukung yang terjadinya *turnover* yang di mana jika karyawan Gen Z ini di berikan pekerjaan yang melebihi batas

kemampuan batas mereka yang mengakibatkan adanya beban kerja sehingga karyawan Gen Z tersebut tidak akan segan-segan untuk keluar dari pekerjaan tersebut dan memilih pekerjaan lain yang dapat membuat lebih nyaman dan bahagia.

Gen-Z merupakan generasi yang menduduki populasi pertumbuhan yang tinggi tercatat jumlah Gen-Z sejak tahun 2020 sebanyak 85.994 penduduk (Badan Pusat Statistik; 2020).

Dari fenomena di atas peneliti tertarik meneliti apakah ada kaitan terhadap beban kerja dan *turnover*, lingkungan kerja dan *turnover* ini berpengaruh di karyawan UMKM di Kabupaten Toraja Utara dengan judul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan Gen Z studi kasus pada UMKM toraja utara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Beban kerja dan Lingkungan kerja, sementara itu terdapat juga variabel dependen yaitu *turnover* karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Analisis Deskripsi

Deskripsi data mencakup pada jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir responden. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan Gen-Z sebagai sampel penelitian yang ada di Kabupaten Toraja Utara, berikut adalah deskriptif mengenai karakteristik sampel adalah karyawan di kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 100 responden. Berikut ini penyajian identifikasi responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk melihat ragam jenis dari responden yang diambil oleh peneliti dengan melihat Usia, jenis kelamin dan Pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Deskripsi Data Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
perempuan	59	59
laki-laki	41	41
total	100	100

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 59 orang dengan persentase 59%, sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 41 orang dengan persentase 41%. Terlihat bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar perempuan yaitu 59% orang dari jumlah total responden dengan persentase 59%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia pada dasarnya akan mempengaruhi dari hasil tanggapan dari responden. Adapun identifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi Data Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
16-20	26	26
21-24	53	53
25-30	21	21
Total	100	100

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah 100 responden karyawan Gen-Z yang bekerja di Kabupaten Toraja Utara yang berusia 16-20 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 26%, usia 21-24 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 53% dan usia 25-30 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 21%. Dari jumlah tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebagian besar adalah 21-24 tahun berjumlah 53 dengan persentase 53% dari jumlah 100 responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	4%
SMA/SMK	94	94%
S1	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja sebagai karyawan di Kabupaten Toraja Utara yang berada pada status tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 4 orang dengan Persentase 4%, SMA/SMK

sebayak 94 orang dengan persentase 94 dan S1 sebanyak 2 orang dengan persentase 2%. Sehingga jumlah karyawan yang mengisi kuesioner penelitian ini didominasi oleh karyawan Gen-Z dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 94 orang dengan persentase 94%.

b) Deskriptif Hasil Jawaban Responden

Deskriptif tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Independen) yaitu beban kerja dan lingkungan kerja dan variabel terkait (Dependen) yaitu *turnover* karyawan. Untuk mengetahui distribusi masing-masing jawaban responden dalam variabel akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4. Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 - 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 - 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 - 4,20	Baik (B)
4,21 - 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: Sugiyono (2018)

a. Penilaian Tentang Beban Kerja

Tabel 5. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata2	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Beban Kerja (X1)													
1	Pekerjaan saya membutuhkan adanya aktivitas fisik yang berat	14	14	11	11	24	24	48	48	3	3	3,15	CB
2	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan cukup sulit	10	10	17	17	34	34	36	36	3	3	3,05	CB
3	Saya merasa bahwa pekerjaan yang harus dikerjakan cukup banyak	8	8	15	15	21	21	46	46	10	10	3,35	CB
4	Saya merasa waktu kerja saya banyak dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat	7	7	21	21	25	25	39	39	8	8	3,2	CB
5	Saya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya	18	18	24	24	19	19	33	33	6	6	2,85	CB
6	Pekerjaan saya menuntut adanya kerja keras fisik dan mental untuk menyelesaikanya	11	11	18	18	26	26	35	35	10	10	3,15	CB
7	Saya merasa tidak nyaman ketika bekerja	18	18	22	22	20	20	33	33	7	7	2,89	CB
Rata-rata skor Jawaban Responden												3,09	CB

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden tentang Beban Kerja (X1), maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,09 yang artinya berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada item pernyataan “saya merasa bahwa pekerjaan yang harus dikerjakan cukup banyak” dengan bobot nilai sebesar 3,35 Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan cukup sulit” dengan nilai rata-rata sebesar 3,05.

b. Penilaian Tentang Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Tabel 6. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata2	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
		Lingkungan Kerja (X1)											
1	Tingkat pencahayaan di tempat kerja sudah cukup	3	3	10	10	21	21	52	52	18	18	3,76	B
2	Suhu yang diinginkan karyawan terpenuhi karena tersedianya fasilitas AC	7	7	4	4	27	27	46	46	10	10	3,42	B
3	Sirkulasi udara berjalan dengan baik sebab jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja memadai	3	3	11	11	22	22	51	51	20	20	3,81	B
4	Keamanan lingkungan kerja terjaga karena ada petugas keamanan yang selalu siap sedia	2	2	8	8	24	24	54	54	9	9	3,57	B
5	Saat melakukan aktivitas kerja tidak terganggu oleh bau yang kurang sedap	7	7	2	2	15	15	58	58	12	12	3,6	B
6	Warna ruangan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan menimbulkan rasa nyaman saat bekerja	2	2	3	3	18	18	57	57	21	21	3,93	B
7	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik	1	1	2	2	12	12	46	46	38	38	3,17	CB
8	Sebelum saya melakukan pekerjaan, pimpinan/atasan saya selalu memberikan arahan	1	1	1	1	13	13	55	55	29	29	3,09	B
9	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan harmonis	3	3	1	1	9	9	48	48	39	39	4,19	B
10	Kerja sama antara rekan kerja berjalan dengan baik	1	1	1	1	8	8	53	53	37	37	4,24	SB
Rata-rata skor Jawaban Responden												3,68	B

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden tentang Lingkungan Kerja (X2), maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,68 yang artinya berada pada kategori baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada item pernyataan “Kerja sama antara rekan kerja berjalan dengan baik” dengan bobot nilai sebesar 4,24 Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Sebelum saya melakukan pekerjaan, pimpinan/atasan saya selalu memberikan arahan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,09.

c. Penilaian Tentang *Turnover*

Turnover adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (stiti,2020).

Tabel 7. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel *Turnover* Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata2	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Turnover Karyawan (Y)													
1	Saya merasa tidak puas terhadap pekerjaan	18	18	18	18	29	29	30	30	5	5	2,86	CB
2	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja	17	17	19	19	25	25	35	35	4	4	2,9	CB
3	Saya sering berpikir untuk tidak hadir bekerja	22	22	14	14	23	23	37	37	4	4	2,89	CB
4	Saya sering berpikir untuk tidak menghabiskan semua karir di perusahaan tempat saya bekerja	13	13	11	11	19	19	50	50	7	7	3,27	CB
5	Saya sudah memiliki rencana untuk keluar dari tempat saya bekerja secepatnya atau tahun depan	16	16	16	16	24	24	37	37	7	7	3,03	CB
6	Saat ini saya sedang mencari pekerjaan lain	16	16	17	17	19	19	42	42	6	6	3,05	CB
7	Saya sering mencari tau atau menanyakan informasi pekerjaan di perusahaan lain	17	17	16	16	16	16	47	47	4	4	3,05	CB
8	Saya akan meninggalkan perusahaan apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	12	12	12	12	17	17	46	46	13	13	3,6	B
Rata-rata Skor Jawaban Responden												3,08	CB
Jumlah Rata-rata Jawaban Responden												3,29	CB

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dijelaskan beberapa pendapat responden tentang Turnover (Y), maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 yang artinya berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada item pernyataan “Saya sering berpikir untuk tidak menghabiskan semua karir di perusahaan tempat saya bekerja” dengan bobot nilai sebesar 4,24 Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa tidak puas terhadap pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 2,86.

Maka di total nilai rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 3,29 dengan predikat cukup baik.

c) Uji Instrumen Penelitian

Berikut ini adalah uji validitas dan reliabilitas atas pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian terhadap Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Turnover* Karyawan (Y). berikut hasil disajikan dalam tabel 4.8 berikut :

d) Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut sah atau valid dalam suatu kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka perlu instrument penelitian terdahulu harus dilakukan uji validitas. Tingkat signifikan α sebesar 5% dengan Sampel 100 responden, untuk itu nilai kritis korelasi pada product moment atau r tabel pada penelitian ini adalah 0,197. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing kuesioner pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,6735	0,197	Valid
	X1.2	0,8055	0,197	Valid
	X1.3	0,7209	0,197	Valid
	X1.4	0,7337	0,197	Valid
	X1.5	0,7118	0,197	Valid
	X1.6	0,7631	0,197	Valid
	X1.7	0,7389	0,197	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,6693	0,197	Valid
	X2.2	0,4694	0,197	Valid
	X2.3	0,4859	0,197	Valid
	X2.4	0,7473	0,197	Valid
	X2.5	0,5764	0,197	Valid
	X2.6	0,3091	0,197	Valid
	X2.7	0,2577	0,197	Valid
	X2.8	0,6583	0,197	Valid
	X2.9	0,3203	0,197	Valid
	X2.10	0,7521	0,197	Valid
Turnover (Y)	Y1.1	0,8135	0,197	Valid
	Y1.2	0,8731	0,197	Valid
	Y1.3	0,8575	0,197	Valid
	Y1.4	0,7837	0,197	Valid
	Y1.5	0,8931	0,197	Valid
	Y1.6	0,8775	0,197	Valid
	Y1.7	0,7521	0,197	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 8 di atas, maka diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel adalah valid. Hal ini terlihat pada r Hitung setiap item pernyataan lebih besar (>) dari r Tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 atau 5%.

e) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran terhadap setiap variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Cronbach Alpha 0,60. Jika nilai uji reliabilitas diatas 0,60 maka variable tersebut reliable atau handal digunakan dalam penelitian. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang dapa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Ket
Beban Kerja(X1)	0,85	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,89	Reliable
Turnover (Y)	0,95	Reliable

Sumber: Data Diolah (2025)

1. Berdasarkan hasil output Excel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,85 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dalam penelitian ini adalah reliabel.
2. Berdasarkan hasil output Excel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,89 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini adalah reliabel.
3. Berdasarkan hasil output Excel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,95 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover* (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

f) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi suatu variable penelitian tersebut apakah ada varibael pengganggu atau memiliki nilai residu distribusi data yang tidak normal. Berikut ini gambar uji normalitas pada penelitianini yang dapat dilihat at pada gambar berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,87216235
Most Extreme Differences	Absolute	,172
	Positive	,077
	Negative	-,172
Test Statistic		,172

Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c
------------------------	-------------------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

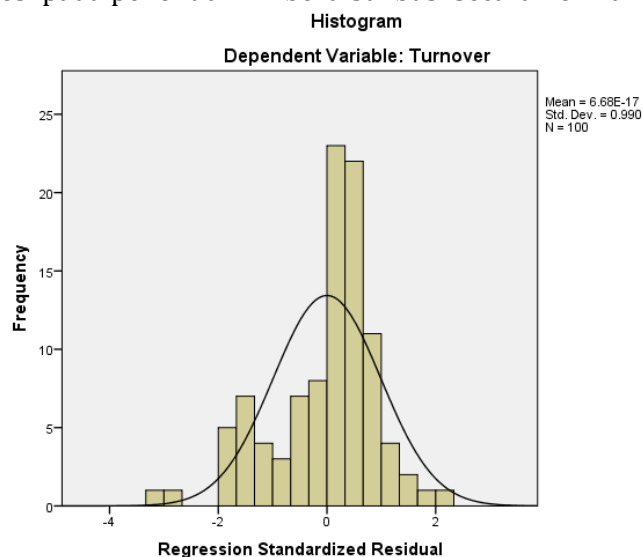
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

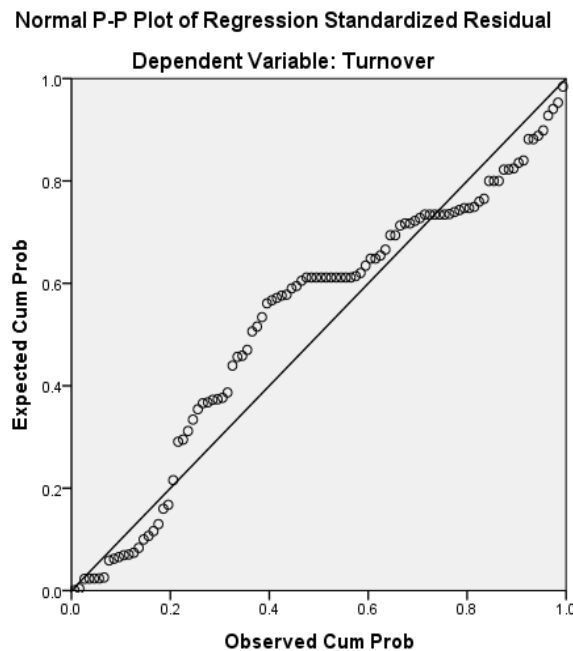
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan grafik diatas maka dapat dilihat histogram kurva normal berbentuk lonceng yang sempurna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Selain itu



uji yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan menggunakan grafik histogram normal P-P Plot of *Regression Standarized Residual* yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan grafik histogram diatas maka dapat dilihat titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian, data yang dianalisis telah memenuhi syarat pada uji asumsi klasik dan dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi secara normal.

Uji normalitas menggunakan statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan melihat nilai sig > 0,05 data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menggunakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < Alpha 0,05, yang berarti data terdistribusi normal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover* karyawan Gen Z, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan Gen Z di Kabupaten Toraja Utara.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan Gen Z di Kabupaten Toraja Utara.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* karyawan Gen Z di Kabupaten Toraja Utara. Tapi berpengaruh secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2018). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan
- Agung, Sunny (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.
- Astri AyuPurwati¹, Sisilia Maricy² (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship JournalVol2(1) 2021 : 77-91
- Badan pusat Statistik (2020), Penduduk Menurut Generasi di kabupaten Toraja Utara.
- Bryan Kaymanage Kheng¹, Devin Alexander, Rizky Wijaya (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen Z di Palembang. : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Volume 2, Nomor 1, 2024, Halaman 22-29 Licenced by CC BY-SA 4.0
- Budiasa, I Komang. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.
- di Era 4.0.Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Eddy Cahyono Sugiarto. (2021). Kewirausahaan UMKM dan Pertumbuhan Ekonomi. https://www.setneg.go.id/baca/index/kewirausahaan_UMKM_dan_pertumbuhan_ekonomi
- Ghozali, I. (2018). Analisis Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hastuti,H., Nurotik,N., Purnomo,A., Hasibuan,A., Aribowo,H., Farried,A., Tasnim., Sudarso,a., Soetijono,K,I., Saputra,H,D., Simarmata,J., (2020) Kewirausahaan dan UMKM. Yayasan Kita Menulis
- Husna, Asmaul. (2018). Diskursus “Aku Benci Narkoba” Dan Efek Kuasanya Terhadap Pelajar Makassar Yang Direhabilitasi Di Ykp2N Makassar. Jurnal Sosialisasi Pendidikan Sosiologis-FIS UNM.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Meilinda Ussu¹ Olivia S. Nelwan² Regina T. Saeran³ (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada PT. Massido Sinar Pratama TBK. Manado, Jurnal EMBA Vol. 11 No. 1 Januari 2023, Hal. 601-612
- Putra, Y.S. 2016. Theoritical Review : Teori Perbedaan Generasi. Jurnal Ilmiah Among Makarti Vol.9 No.18
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan.

Manajemen, 6(11), 5970–5998.

Santosa, E. T. (2015). Raising children in digital era. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Siregar, 2017. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono (2020), Statistika Penelitian bandung.

Sugiyono, (2019). Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta.

Widiana, Muslichah Erma. (2015) Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan. UBHARA Manajemen Press Surabaya.

Widiawati , (2017) F. Dkk. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang