



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di desa ngunut tulungagung

Rizza Tiaratu¹, Erika Dwi M², Rafika Meilia Sari³

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

rizzatiaratu@gmail.com, erikadwi20000@gmail.com, rafikameilia@uinsatu.ac.id

ABSTRAK

Article Info

Article history:

Received April 12, 2026

Revised April 23, 2026

Accepted April 30, 2026

Keywords:

Work Environment, Career Development, Turnover Intention, Human Resource Management.

ABSTRACT

This study aims to empirically analyze the influence of the work environment and career development on the intention to quit. High employee turnover rates are generally influenced by an unsupportive work environment and limited career development opportunities. This study used a quantitative approach with a sample of 60 respondents. The research instrument underwent validity and reliability tests, with the results showing that all statement items were valid and reliable. The results of multiple linear regression analysis revealed that, both partially and simultaneously, the work environment and career development had a significant influence on the intention to quit. The coefficient of determination value showed that these two variables were able to explain 72.3% of the variation in the intention to quit, while the remainder was influenced by other variables outside the study. These findings emphasize the important role of human resource management in creating a conducive work environment and providing career development opportunities to retain quality employees.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received April 12, 2026

Revised April 23, 2026

Accepted April 30, 2026

Keywords:

Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Turnover Intention, Manajemen SDM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap niat berhenti kerja. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi umumnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung dan terbatasnya peluang pengembangan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 60 responden. Instrumen penelitian telah menjalani uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid dan reliabel. Hasil analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa, baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat berhenti kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan 72,3% variasi dalam niat berhenti kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan peran penting manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan peluang pengembangan karier untuk mempertahankan karyawan berkualitas.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Rizza Tiaratu¹, Erika Dwi M², Rafika Meilia Sari³

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

E-mail: rizzatiaratu@gmail.com.

PENDAHULUAN

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi merupakan masalah signifikan yang dihadapi banyak instalansi saat ini. Fenomena ini tidak hanya meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas operasional dan mengurangi produktivitas kerja. Dalam konteks perkembangan tempat kerja modern, khususnya di kalangan Generasi Z, yang dikenal dengan karakteristik dinamis dan mudah beradaptasi tetapi cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah, masalah ini menjadi semakin kompleks.

Generasi Z memiliki harapan tinggi terhadap lingkungan kerja yang nyaman dan fleksibel, serta peluang pengembangan karier yang jelas. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka, terutama di lingkungan kerja lokal seperti desa, yang memiliki karakteristik sosial dan ekonomi tersendiri. Lingkungan kerja dan pengembangan karier adalah dua faktor yang sering dikaitkan dengan niat berhenti kerja.

Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, seperti kurangnya hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang tidak memadai, dan tekanan kerja yang tinggi, dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Di sisi lain, peluang pengembangan karier yang terbatas, seperti kurangnya promosi, pelatihan, atau jalur karier yang jelas, juga merupakan alasan utama karyawan memilih untuk meninggalkan suatu organisasi. Hal ini semakin relevan bagi Generasi Z, yang cenderung mencari pengalaman kerja yang tidak hanya memberikan penghasilan tetapi juga peluang untuk pertumbuhan profesional dan pribadi.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana kedua faktor ini memengaruhi niat berhenti kerja, khususnya di kalangan karyawan Generasi Z di Desa Ngunut, Tulungagung. Beberapa studi sebelumnya telah meneliti hubungan antara lingkungan kerja, pengembangan karier, dan niat berhenti kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berhenti kerja karyawan (Kristin et al., 2022). Studi lain juga ditemukan bahwa pengembangan karier berdampak negatif terhadap niat berhenti kerja, artinya semakin baik pengembangan karier, semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti (Nur Cahya Dewi & Herianti, 2023).

Hal ini menegaskan bahwa Generasi Z lebih sensitif terhadap kualitas lingkungan kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Pendapat lain juga menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan pengembangan karier merupakan faktor dominan dalam meningkatkan niat berhenti kerja (Kurniawan et al., 2026). Pendapat lain menyatakan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang mendukung dan pengembangan karier yang jelas dapat secara signifikan mengurangi niat berhenti kerja. Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan, masih terdapat



kesenjangan penelitian yang memerlukan kajian lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan besar atau daerah perkotaan, sementara penelitian yang berfokus pada karyawan Generasi Z di daerah pedesaan relatif terbatas.

Selain itu, hanya sedikit penelitian yang secara bersamaan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap niat berhenti kerja dalam konteks lokal seperti Desa Ngunut, Tulungagung. Namun, karakteristik lingkungan kerja di desa dan nilai-nilai sosial masyarakat setempat dapat memiliki pengaruh yang berbeda dibandingkan dengan di daerah perkotaan. Oleh karena itu, penelitian ini baru karena konteks lokalnya dan berfokus pada Generasi Z sebagai subjek penelitiannya. Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap niat berhenti kerja di kalangan karyawan Generasi Z di Desa Ngunut, Tulungagung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja memengaruhi niat berhenti kerja, bagaimana pengembangan karier berperan dalam menekan keinginan karyawan untuk berhenti kerja, dan bagaimana kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi niat berhenti kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut yang mengkaji topik serupa.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap niat berhenti kerja karyawan Generasi Z. Desain penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada waktu tertentu (Putra et al., 2025). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan.

Sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling, dengan kriteria responden berupa karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z (berusia sekitar 18–26 tahun) dan memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Jumlah ini dianggap memenuhi persyaratan minimum untuk analisis statistik kuantitatif, khususnya untuk regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner langsung dan daring kepada responden.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, yang mengukur persepsi responden tentang variabel lingkungan kerja, pengembangan karier, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Indikator variabel lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kenyamanan kerja. Variabel pengembangan karier diukur melalui indikator peluang promosi, pelatihan, dan kejelasan jalur karier.

Sementara itu, niat untuk meninggalkan pekerjaan diukur melalui keinginan untuk mencari pekerjaan lain, niat untuk berhenti, dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Instrumen penelitian pertama kali diuji melalui pengujian validitas menggunakan korelasi



Pearson dan pengujian reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen pengukuran.

Teknik analisis data dilakukan dalam beberapa tahap sesuai kaidah metodologi penelitian kuantitatif (Soesana et al., 2023). Pertama, pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Kedua, pengujian asumsi klasik, termasuk uji normalitas untuk menentukan distribusi data, uji heteroskedastisitas untuk melihat ketidakseimbangan varians residual, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen, dan uji autokorelasi untuk mendeteksi korelasi residual dalam model (Damanik et al., 2025).

Ketiga, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk menentukan pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak pengolahan data statistik, seperti SPSS versi terbaru, untuk memfasilitasi analisis data yang akurat dan efisien. Materi penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh dari kuesioner responden. Dengan metodologi sistematis ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang valid dan reliabel mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap niat berhenti kerja karyawan Generasi Z di Desa Ngunut, Tulungagung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas instrumen penelitian merupakan syarat mutlak untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan benar-benar akurat dan konsisten. Pengujian dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid jika nilai r-hitung (Pearson Correlation) lebih besar dari nilai r-tabel. Dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel (N) sebanyak 60 responden, nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,254.

- Lingkungan Kerja (X1): Seluruh item (LK01 s.d LK07) memiliki nilai korelasi antara 0,721 hingga 0,854, yang semuanya berada di atas 0,254, sehingga dinyatakan Valid.
- Pengembangan Karier (X2): Seluruh item (PK08 s.d PK14) memiliki nilai korelasi antara 0,736 hingga 0,829, yang semuanya berada di atas 0,254, sehingga dinyatakan Valid.
- Turnover Intention (Y): Seluruh item (TI15 s.d TI21) memiliki nilai korelasi antara 0,585 hingga 0,867, yang semuanya berada di atas 0,254, sehingga dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, dilakukan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi jawaban responden. Sebuah variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha di atas standar kriteria yang ditetapkan (dalam hal ini $> 0,254$). Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi (mendekati 1,0), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat keandalan atau konsistensi yang sangat baik.



2. Uji Asumsi Klasik

- Normalitas: Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$) menunjukkan data berdistribusi normal.
- Multikolinearitas: Nilai VIF sebesar 1,002 (< 10) dan Tolerance 0,998 ($> 0,10$) memastikan tidak ada korelasi antar variabel independen yang mengganggu model.
- Heteroskedastisitas: Melalui metode Glejser, diperoleh signifikansi X1 sebesar 0,752 dan X2 sebesar 0,684 ($> 0,05$), artinya model bebas dari masalah heteroskedastisitas.
- Autokorelasi: Nilai Durbin-Watson sebesar 2,104 berada di antara dU (1,6518) dan 4-dU (2,3482), sehingga dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 2,710 + 0,460X_1 + 0,434X_2$$

- Uji Parsial (t): Lingkungan Kerja ($t = 9,060$) dan Pengembangan Karier ($t = 8,188$) keduanya memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara individu memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Turnover Intention.
- Uji Simultan (F): Dengan F-hitung 77,849 $>$ F-tabel 3,16, variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y secara signifikan.
- Determinasi: Nilai Adjusted R Square sebesar 0,723 menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier dalam membentuk Turnover Intention adalah sebesar 72,3%.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK01	.723**	0.254	Valid
	LK02	.805**	0.254	Valid
	LK03	.752**	0.254	Valid
	LK04	.833**	0.254	Valid
	LK05	.721**	0.254	Valid
	LK06	.807**	0.254	Valid
	LK07	.854**	0.254	Valid
Pengembangan Karier	PK08	.812**	0.254	Valid
	PK09	.829**	0.254	Valid
	PK10	.800**	0.254	Valid
	PK11	.811**	0.254	Valid
	PK12	.736**	0.254	Valid
	PK13	.766**	0.254	Valid
	PK14	.749**	0.254	Valid
Turnover Intention	TI15	.845**	0.254	Valid
	TI16	.817**	0.254	Valid
	TI17	.850**	0.254	Valid



TI18	.710**	0.254	Valid
TI19	.585**	0.254	Valid
TI20	.867**	0.254	Valid
TI21	.743**	0.254	Valid

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,895	0.254	Reliabel
Pengembangan Karier (X2)	0,896	0.254	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,891	0.254	Reliabel

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	60
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.68936984
Absolute	.058
Positive	.045
Negative	-.058
Test Statistic	.058
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.222	.966		1.265	.211
Lingkungan Kerja	-.010	.031	-.042	-.317	.752
Pengembangan Karier	.013	.033	.054	.409	.684

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.710	1.557		1.741	.087		
Lingkungan Kerja	.460	.051	.622	9.060	.000	.998	1.002
Pengembangan Karier	.434	.053	.562	8.188	.000	.998	1.002

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
1	.856	.732	.723	1.719	2.104

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.710	1.557		1.741	.087
Lingkungan Kerja	.460	.051	.622	9.060	.000
Pengembangan Karier	.434	.053	.562	8.188	.000

**Tabel 8. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	459.949	2	229.975	77.849	.000
Residual	168.384	57	2.954		
Total	628.333	59			

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.710	1.557		1.741	.087
Lingkungan Kerja	.460	.051	.622	9.060	.000
Pengembangan Karier	.434	.053	.562	8.188	.000

Tabel 10. Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.856	.732	.723	1.719

Kesimpulan

1. Seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi Pearson (r -hitung) yang lebih besar dari r -tabel (0,254). Selain itu, seluruh variabel dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,89, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik.
2. Lingkungan Kerja (X_1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention (Y) dengan nilai t -hitung sebesar 9,060 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam menentukan intensi keluar karyawan.
3. Pengembangan Karier (X_2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention (Y) dengan nilai t -hitung sebesar 8,188 dan tingkat signifikansi 0,000. Semakin jelas jenjang karier yang ditawarkan, semakin besar pengaruhnya terhadap loyalitas dan keputusan karyawan untuk bertahan.
4. Secara simultan (bersama-sama), Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai F -hitung sebesar 77,849 yang jauh lebih besar dari F -tabel sebesar 3,16.
5. Model penelitian ini memiliki kontribusi yang kuat, di mana variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier mampu menjelaskan variasi Turnover Intention sebesar 72,3% (berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,723). Sementara sisanya sebesar 27,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik maupun non-fisik serta merancang jalur pengembangan karier yang lebih transparan dan inklusif. Mengingat variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier memberikan kontribusi sebesar 72,3% terhadap Turnover Intention, manajemen perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kepuasan kerja karyawan untuk mengidentifikasi potensi pemicu pengunduran diri sejak dini. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat



memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel moderasi atau mediasi lain yang belum tercakup dalam model ini guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena perpindahan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Muhammad Rafiqi, Randy Luther Manik, and Muamar Khadafi. (2025) “Dan Kelebihan Quantitative Research Methods : Concepts , Types , Stages , and Advantages.” *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, no. 7: 13479–96.
- Kristin, Devi, Evi Marlina, and Nadia Faturrahmi Lawita. (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.” *Economics, Accounting and Business* 2, no. 1 : hal. 164.
- Kurniawan, Novriza, Dwiarko Nugrohoseno, and Universitas Negeri Surabaya. (2026). “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Intrinsic Motivation Terhadap Employee Performance.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 14: 1–9.
- Nur Cahya Dewi dan Sinta. S Herianti. (2023) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT XYZ Cikarang.” *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10, no. 2: 579–88.
- Putra, Ridho Dwi, Muhammad Ali Murtadho, Muhammad Isnaini, and Muhammad Win Afgani .(2025) “Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian Dan Macam-Macam Jenisnya.” *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 3: 191–199.
- Soesana, Abigail, Hani Subakti, Salamun Salamun, Isnada Waris Tasrim, Karwanto Karwanto, Ilham Falani, Danny Philipe Bukidz, and Arsen Nahum Pasaribu (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.