

**PENGARUH *CO-WORKER SUPPORT* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA GEN Y DAN Z DI KOTA
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

GIMNASTYAR GANDA WIJAYA

NIM : 200501110039

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH *CO-WORKER SUPPORT* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA GEN Y DAN Z DI KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



O l e h

GIMNASTYAR GANDA WIJAYA

NIM : 200501110039

PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *CO-WORKER SUPPORT* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA GEN Y DAN Z DI KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Oleh

GIMNASTYAR GANDA WIJAYA

NIM : 200501110039

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Februari 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *CO-WORKER SUPPORT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA GEN Y DAN Z DI KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

GIMNASTYAR GANDA WIJAYA

NIM : 200501110039

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 1 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

2 Anggota Penguji

Kartika Anggraeni Sudiono Putri, M.M

NIP. 199205202019032027

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gimnastyar Ganda Wijaya
NIM : 200501110039
Fakultas/Progam Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya “Skripsi” yang saya tulis ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH *CO-WORKER SUPPORT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA GEN Y DAN Z DI KOTA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun

Malang, 19 Februari 2024

Hormat saya,



Gimnastyar Ganda Wijaya

NIM. 200501110039

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah limpahan rahmat dan ridhonya, sehingga saya diberikan kelancaran serta kekuatan dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam perjalanan saya menempuh studi mulai awal hingga saat ini, banyak sekali cobaan dan rintangan yang menghadang, namun di sisi lain banyak juga orang-orang yang selalu memberikan dukungan dan doanya kepada saya.

Sehingga skripsi ini saya persembahkan kepada semua orang yang telah memberikan dukungan kepada saya, terkhusus untuk Ibuku Almarhumah Hj. Yulaifah dan Ayahku H. Sutrisno yang senantiasa memberikan dukungan dan doa terbaik kepada anak-anaknya.

Tak lupa juga kepada Nenek saya Sripah yang menggantikan peran Ibu didalam kehidupan saya. Kakak saya Syihabul Yaqi Mubarak yang selalu memberikan bantuan dan dukungannya selama saya menempuh studi mulai awal hingga akhir.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rezeki yang lancar, kesehatan, perlindungan, dan umur yang panjang terhadap mereka, amiin ya robbal alamiin.

MOTTO

“Dewasa adalah Ketika Kamu Mengerti Setiap Pesan dan Omelan Ibu Sangat Berharga Bagi Kehidupan Kita”

“Teruslah Berjuang Seperti Orang Tua Berjuang Untuk Kita”

~Gimnasyar Ganda Wijaya~

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah limpahan rahmat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Co-worker Support* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja pada Pekerja Gen Y dan Z di Kota Malang” ini.

Sholawat dan salam semoga tetap terlimpah curahkan kepada baginda kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menuntun dari jalan kegelapan menuju jalan terang benderang yakni Ad-dinul Islam.

Dalam kesempatan ini, penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini tidak akan berjalan lancar dan berhasil tanpa adanya dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, izinkan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, MM, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, dan masukannya terhadap penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Teristimewa kepada kedua orang tua, almarhumah Ibu Hj. Yulaifah yang tercinta dan Bapak H. Sutrisno yang tersayang, yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta telah mendidik dengan penuh kasih sayang dan doa yang selalu mengiringi langkah penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
8. Nenek penulis, Sripah yang memberikan dukungan non materi dan doa
9. Kakak laki-laki dan keluarga penulis, Syihabul Yaqi Mubarak, Fadlilah Aulia Rachmah, Elzio Kazain Syihab keponakan penulis yang turut memberikan semangat dan menjadi motivasi bantuan doa, materi dan non-materi terhadap penulis selama menempuh studi.
10. Saudara dan keluarga besar penulis, Ananda Putri Diana yang memberikan dukungan semangat dan doa dan keluarga besar.
11. Sahabat-sahabat dekat penulis, Aulia Zahra, Nurul Aiman, Viaulia Al Qoriana, Nanda Alifia Nurjanah, Rida Fardiana yang selalu menemani penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Teman seperjuangan penulis, Dinda Cahya Imana, Ravy Raddy Ajiwahyu, M. Irfan Fauzi, Amialia Sholeha, Febria Agustianingsih, Achmad Rendy Khoiron, Putra Ronaldo, yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa kepada penulis.
13. Kepada diri saya tercinta Gimnastyar Ganda Wijaya. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus-menerus berusaha dan pantang menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan for my self.
14. Keluarga besar D'Legiun Manajemen 2020 yang telah menjadi teman seperjuangan penulis mulai awal hingga akhir masa studi.
15. Para pekerja Gen Y dan Z di Kota Malang yang telah berpartisipasi dalam membantu kelancaran penelitian ini.

16. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Pada akhirnya penelitian skripsi ini telah selesai dilakukan, namun penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian skripsi ini. Peneliti memiliki harapan agar karya penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Malang, 13 Januari 2024

Gimnastyar Ganda Wijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
2.2 Kajian teorititis	18
2.3 Hubungan Antar Variabel	36
2.4 Kerangka Konseptual.....	39
2.5 Hipotesis.....	39
BAB III.....	41

METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Lokasi Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.5 Data dan Jenis Data.....	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.7 Definisi Operasional Variabel	44
3.8 Skala Pengukuran	48
3.9 Analisis Data.....	48
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Kota Malang	53
4.1.2 Gambaran Umum Responden	55
4.1.4 Distribusi Jawaban Responden	57
4.2 Analisis Data.....	66
4.2.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	66
4.2.2 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	68
4.2.3 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	72
4.2.4 Uji Hipotesis.....	73
4.3 Pembahasan.....	77
4.3.1 Pengaruh <i>Co-worker Support</i> (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	78
4.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention	79
4.3.3 Pengaruh <i>co-worker support</i> terhadap motivasi kerja	80
4.3.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.....	81
4.3.5 Pengaruh <i>co-worker support</i> (X1) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi	82
4.3.6 Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi.	84
BAB V.....	86

PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	12
Tabel 2. 2	17
Tabel 3.1	43
Tabel 3. 2	45
Tabel 3. 3	48
Tabel 4. 1	55
Tabel 4. 2	56
Tabel 4. 3	56
Tabel 4. 4	57
Tabel 4. 5	57
Tabel 4. 6	59
Tabel 4. 7	61
Tabel 4. 8	63
Tabel 4. 9	68
Tabel 4. 10	69
Tabel 4. 11	70
Tabel 4. 12	71
Tabel 4. 13	72
Tabel 4. 14	72
Tabel 4. 15	74
Tabel 4. 16	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1.....	39
Gambar 4. 1.....	66
Gambar 4. 2.....	67
Gambar 4. 3.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	94
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	96
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	97
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi	103
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian.....	107

ABSTRAK

Wijaya, Gimnastyar Ganda. 2024. SKRIPSI. “Pengaruh *Co-Worker Support* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pekerja Gen Y Dan Z Di Kota Malang”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Kata Kunci : *Co-worker Support*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Co-worker Support* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi Motivasi Kerja pada pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik kuantitatif, dan analisis eksplanatori digunakan untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Sasaran penelitian ini adalah pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang. Total populasi dalam penelitian ini adalah 452.435 orang. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Hair et al., $nx5$, sehingga diperoleh 160 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software Smart-PLS versi 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). *Co-worker support* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*; (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (3) *Co-worker support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (4) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. (5) Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara *co-worker support* dan *turnover intention*; sedangkan (6) Motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*.

ABSTRACT

Wijaya, Gimnastyar Ganda. 2024. *THESIS. "The Effect of Co-Worker Support and Work Environment on Turnover Intention Mediated by Work Motivation in Gen Y and Z Workers in Malang City"*

Advisor : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Keywords : *Co-worker Support, Work Environment, Work Motivation, Turnover Intention*

This study aims to determine the effect of *Co-worker Support* and *Work Environment* on *Turnover Intention* by mediating *Work Motivation* in Generation Y and Z workers in Malang City. This research was conducted using quantitative techniques, and explanatory analysis was used to analyze the data that had been collected. The target of this research is generation Y and Z workers in Malang City. The total population in the study was 452,435 people. The sampling technique in this study used the formula Hair et al., $nx5$, so that 160 respondents were obtained. This study used the Partial Least Square (PLS) data analysis method using Smart-PLS software version 3.0.

The results showed that: (1) *Co-worker support* has no effect on *turnover intention*; (2) The work environment has a positive and significant influence on *turnover intention*. (3) *Co-worker support* has a positive and significant influence on work motivation. (4) The work environment has no effect on work motivation. (5) Work motivation is able to mediate the relationship between *co-worker support* and *turnover intention*; while (6) Work motivation is not able to mediate the relationship between the work environment and *turnover intention*.

خالصة

ويجايا، جمناستيار غاندا. 2024. الأطروحة. "تأثير دعم زملاء العمل وبيئة العمل على نية دوران العمل
"في مدينة مالانج Z و Y بوساطة دافع العمل لدى العمال من الجيل
المشرف : ريان باسيث فسيح خان، مم
الكلمات المفتاحية: دعم زملاء العمل، بيئة العمل، دافعية العمل، معدل دوران العملية

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير دعم زملاء العمل وبيئة العمل على نية الانقلاب مع وساطة دافع العمل لدى العاملين من
في مدينة مالانج. تمت الدراسة باستخدام الأسلوب الكمي، وتم استخدام التحليل التفسيري لتحليل البيانات Z و Y الجيل
في مدينة مالانج، وكان إجمالي السكان Z و Y التي تم جمعها. كانت الهدف الرئيسي للدراسة هو العاملين من الجيل
المستهدف في هذه الدراسة 452.435 شخص. تم استخدام تقنية اختيار العينات في هذه الدراسة باستخدام الصيغة المقترحة
5، مما أسفر عن الحصول على 160 مستجيبًا. اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب تحليل nx وآخرين، Hair من قبل
الإصدار Smart-PLS 3.0 باستخدام برنامج (PLS) البيانات بالمربعات الصغرى

نتائج البحث تشير إلى ما يلي: (1) عدم وجود تأثير لدعم زملاء العمل على نية الانقلاب؛ (2) بيئة العمل لها تأثير إيجابي
ومعنوي على نية الانقلاب. (3) دعم زملاء العمل له تأثير إيجابي ومعنوي على دافع العمل. (4) بيئة العمل لا تؤثر على
دافع العمل. (5) دافع العمل قادر على وساطة العلاقة بين دعم زملاء العمل ونية الانقلاب؛ بينما (6) دافع العمل غير قادر
على وساطة العلاقة بين بيئة العمل ونية الانقلاب.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan yang memahami pentingnya memiliki sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas dalam mencapai kepuasan dan kinerja karyawan harus menetapkan target khusus yang harus dicapai oleh sumber daya manusia mereka. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya melibatkan perekrutan yang cermat dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok di perusahaan.

Perusahaan harus menjaga kepuasan individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, melakukan komunikasi yang efektif, menjaga budaya organisasi dan mengatasi isu-isu ketidakpuasan terhadap karyawan, dari beberapa hal tersebut diharapkan meningkatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas serta memiliki kinerja yang tinggi untuk tetap berada di perusahaan dan tidak terjadi turnover intention. Menurut Onsardi (2016) *Turnover* sebagai suatu proses digantikan oleh dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus orang lain. Karyawan yang bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasi mereka tentu saja mempunyai berbagai banyak alasan, tetapi persoalan yang lebih besar dari tersebut adalah mengapa karyawan berhenti secara sukarela.

Turnover intention bukan berdiri sendiri melainkan ada beberapa faktor. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah. Menurut Mobley (1986), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* yang pertama faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Kedua kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni

lingkungan kerja, kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya. Ketiga komitmen organisasional terdapat dukungan rekan kerja, motivasi yang diberikan. Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Fenomena *turnover intention* di Indonesia dibuktikan pada penelitian Budun et al., (2021) yang menyatakan bahwa PT. Jasa Power Indonesia berdasarkan wawancara kepada HRD bahwa tingkat *turnover intention* karyawan sebesar 25% merupakan hasil yang sangat tinggi. Menurut Emerald, (2019) Fenomena *turnover intention* juga dibuktikan pada sektor industri di Amerika Serikat yang mengalami kerugian sebanyak 1,5 jam dari gaji yang mereka keluarkan kepada karyawan. seharusnya perusahaan mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawan, tetapi dengan kenyataan perusahaan mengeluarkan \$60,000 untuk melakukan rekrutmen karyawan baru dengan setiap tahun karyawan melakukan *turnover* sekitar 16,8%. *Turnover* itu sangat penting bagi perusahaan maupun pekerja, karena termasuk kedalam sektor ekonomi yang melemah, *Turnover intention* sendiri tidak dapat dihindari dan terjadi pada semua perusahaan. Menurut Lazzari, (2022) berpendapat bahwa penting bagi organisasi untuk dalam mempertahankan tenaga kerja berbakat karena hal ini membawa stabilitas dan pertumbuhan. Dia Penting juga bagi pemerintah untuk memantau apakah organisasi mampu melakukan hal tersebut seiring dengan perubahan pergantian karyawan merupakan gejala dari sektor ekonomi yang sedang melemah. Misalnya, Komisi Eropa memasukkannya ke dalam laporan tahunannya laporan ketenagakerjaan ke Uni Eropa

(UE). Memahami mengapa karyawan meninggalkan pekerjaan mereka sangat penting bagi keduanya pengusaha dan pembuat kebijakan, terutama ketika tujuannya adalah untuk mencapai hal tersebut mencegah hal ini terjadi.

Dalam perusahaan, masalah yang mungkin terjadi didalam sumber daya manusia salah satunya yaitu *turnover intention* yang terjadi karena beberapa faktor, baik dari individu karyawan maupun didalam organisasi, salah satunya yaitu *co-worker support*. Menurut Akgunduz (2018) *co-worker support* dinyatakan sebagai ukuran kepercayaan terhadap tersedianya rekan kerja dalam membantu pekerjaan ditempat kerja, rekan kerja juga dapat memberikan kesempatan karyawan dalam berbagi pengetahuan yang khusus dan juga dukungan serta dorongan. Rekan kerja memberikan pengalaman, dukungan emosional, produktivitas dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melakukan kegiatan yang kreatif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Zhou (2001).

Fenomena *co-worker support* ini dibuktikan pada penelitian Akgunduz (2021) bahwasanya dukungan rekan kerja dan komitmen organisasi yang dirasakan akan menurunkan niat *turnover intention* karyawan yang bekerja pada restoran casual di Malaysia. Ini menunjukkan bahwa *co-worker support* akan menentukan tingkat *turnover intention* yang ada pada karyawan. Salah satu faktor mempengaruhi *turnover intention* adalah *co-worker support*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz (2021) menunjukkan bahwa *co-worker support* dapat mempengaruhi *turnover intention* signifikan. Dari penelitian tersebut diartikan *coworker support* dapat melemahkan niat *turnover intention* pada karyawan.

Meningkatnya *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh *co-worker support* tetapi juga lingkungan kerja. Perusahaan juga diharuskan membangun lingkungan kerja yang baik dan positif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor terhadap *turnover intention*, dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, positif, dan memenuhi kebutuhan karyawan cenderung akan

meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Kristin et al., (2022) Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja dan akan meningkatkan semangat karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan dampak sedikit tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dalam oleh penelitian Marzuqi, (2021), dan Daffa et al., (2023) dengan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Diartikan sebagai ketika lingkungan kerja karyawan sudah baik atau kondusif, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Setelah memperhatikan aspek *co-worker support* dan lingkungan kerja terhadap karyawan, selanjutnya perusahaan juga diharuskan membangun dan memberikan motivasi kerja yang baik dan positif. motivasi kerja merupakan faktor terpenting didalam perusahaan karena dengan adanya motivasi karyawan bisa meningkatkan produktifitas kerja, kualitas kerja yang baik, dan mengurangi tingkat *turnover intention*. Motivasi kerja tidak hanya diberikan oleh perusahaan saja, melainkan dengan dukungan rekan kerja. Menurut Wardana (2020) mengatakan bahwa motivasi secara umum diberikan kepada karyawan dengan tujuan karyawan lebih mampu dan giat dalam segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki demi mewujudkan tujuan perusahaan dalam persoalan yang harus diselesaikan. Motivasi kerja juga berperan aktif untuk meningkatkan prestasi kerja, produktifitas kerja, dan komitmen pada organisasi sehingga mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait dengan motivasi kerja yang telah dilakukan oleh Yulianue et al., (2018), dan Wardana (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Dengan demikian diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin

rendah tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Utama (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover intention.

Gen Y dan gen Z merupakan generasi yang tumbuh dengan adanya teknologi. Menurut Priyani (2020) Gen y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981 hingga 1996, gen y ini tumbuh dengan transisi ke era digital dengan kesadaran sosial yang tinggi terhadap isu-isu sosial dan lingkungan, inovasi dan teknologi pada gen y merupakan hal yang sangat mencolok perubahan pada generasi sebelumnya karena adanya teknologi yang bisa menginovasi apa yang dikerjakan sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover intention*. Menurut Priyani (2020) gen z lahir pada tahun 1997 hingga 2012 merupakan generasi yang tumbuh pada era digital yang sudah mapan, dengan akses internet yang mudah, telepon pintar, dan media sosial sejak dini. Hal ini dapat kita ketahui bahwasanya gen y dan gen z merupakan generasi yang tumbuh dengan teknologi dan bisa berinovasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi bahwasanya 3 dari 10 milenial memiliki rencana untuk bertahan disuatu perusahaan hanya dalam waktu 2-3 tahun. Dalam survei yang dilakukan oleh situs pencari kerja yaitu *Jobstreet* indonesia menemukan bahwa 66% dari 16.000 milenial cenderung berganti pekerjaan dalam waktu kurang dari 2 tahun. Hasil survei dan penelitian oleh *Deloitte Consulting LLP* dalam (Chrisdiana & Rahardjo, 2019) menunjukkan bahwa 48,9% karyawan milenial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana berhenti kerja setelah 6 bulan hingga 2 tahun. Data menurut bps.go.id untuk memperkuat fenomena adalah data penduduk kota malang Gen y dan Z yaitu sejumlah 442.435 penduduk

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *co-worker support*, lingkungan kerja, dan peran strategis motivasi kerja dalam memediasi tingkat *turnover intention*

karyawan pada gen y dan gen z. Dengan uraian latar belakang diatas, peneliti tertatik menyusun penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Co-worker Support* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi Kerja pada Pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *co-worker support* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang?
3. Apakah *co-worker support* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang?
5. Apakah terdapat pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja pada Pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja pada Pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*
3. Untuk menguji pengaruh *co-worker support* terhadap motivasi kerja
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
5. Untuk menguji pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja

6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi kepada dunia pendidikan di bidang SDM dan perilaku organisasi.
2. Memberikan kontribusi pemikiran untuk menjelaskan hubungan antar variabel yaitu *co-worker support*, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap *turnover intention*
3. Sebagai bahan penelitian yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan lebih luas dalam penelitian yang mungkin berkaitan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk dijadikan sebagai mediasi atau penghubung dalam mengimplementasikan ilmu atau teori yang telah didapatkan dengan mengaitkan pada kasus atau problematika di kehidupan nyata.

1.4.3 Manfaat bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan literature kepuastakaan universitas dalam bidang penelitian mengenai *co-worker support*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* serta sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk bahan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini sangat penting dicantumkan karena memperkaya teori, mencegah duplikasi dan sebagai landasan acuan untuk peneliti. Untuk itu, peneliti dalam penelitian ini mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar penulisan skripsi. Berdasarkan pemaparan penilain-penelitian terdahulu di atas, maka dapat diperoleh persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dalam tabel berikut ini :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kim et al., (2018) dengan judul *between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *multilevel*. Hasil penelitian ini sebagai berikut : 1) Memberdayakan kepemimpinan di tingkat tim memiliki dampak positif pada kesejahteraan subjektif karyawan (SWB) dan kinerja kerja melalui dukungan sosial yang dirasakan, 2) dukungan rekan kerja (PCS) memediasi hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan dan kesejahteraan subjektif, 3) 3. Memberdayakan kepemimpinan memiliki efek positif langsung signifikan pada POS dan PCS.

Penelitian Akgunduz & Eryilmaz (2018) dengan judul *turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing*. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yaitu dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini sebagai berikut : 1) *Co-worker support* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *social loafing*, 2) *Job insecurity* afektif dan kognitif juga berpengaruh terhadap *social loafing*

Hasil penelitian dari Ngestreini & Budiono (2021) dengan judul Pengaruh *coworker support* terhadap *turnover intention* melalui *organizational embeddedness* studi pada pt. BCA KCP kapas krampung Surabaya penelitian ini

menggunakan analisis kuantitatif dengan hasil : 1) *coworker support* berpengaruh signifikan pada niat karyawan untuk berhenti kerja di organisasi, 2) *Coworker support* berpengaruh signifikan positif dan *organizational*, 3) *Organizational embeddedness* berpengaruh signifikan negatif pada niat karyawan untuk berhenti kerja di organisasi, 4) *coworker support* terpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* melalui *organizational embeddedness*.

Hasil penelitian dari Kularathne & Senevirathne (2020) dengan judul *The Relationship Between Co Worker Support, Supervisor Support, Organizational Support And Employee Turnover Intention Of Operational Level Employees In Apparel Sector, Central Province, Sri Lanka*. Menunjukkan hasil sebagai berikut : 1) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *turnover* karyawan tingkat operasional, 2) Tidak terdapat hubungan signifikan antara dukungan atasan dengan *turnover intention* 3) tidak terdapat hubungan signifikan antara dukungan supervisor dengan *turnover intention* 4) tidak ada hubungan signifikan antara dukungan organisasi dengan *turnover intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Kularathne & Senevirathne (2020) dengan judul *Pengaruh Co-Worker Relationship, Job Mismatch, Work-Life Balance Terhadap Job Satisfaction Dan Turnover Intention*. Menggunakan analisis kuantitatif dan menunjukkan hasil bahwa : 1) *Co-worker relationship* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, 2) *Job mismatch* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, 3) *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, 5) *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatari & Wiguna (2023) dengan judul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan studi kasus Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019* dengan menggunakan analisis kuantitatif dan menunjukkan hasil penelitian yaitu : 1) Variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, 2) Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

negatif dan signifikan terhadap turnover intention, 3) Pengaruh secara simultan (bersama sama) tiap variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap turnover intention mempunyai pengaruh yang signifikan pada PT. Andalan Informasi Teknologi.

Penelitian terdahulu Utama & Basri (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Juke Solusi Teknologi. Menggunakan analisis kuantitatif. Menunjukkan hasil bahwa : 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan, 2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan, 3) Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianue et al., (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada studi PT. Unipower Food Indonesia perusahaan yang bergerak pada bidang pemasaran atau distributor. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini sebagai berikut : 1) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, 2) motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, 3) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardana & Jamal (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* studi pada PT. Arina Multikarya Samarinda. Dengan analisis kuantitatif dan menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian oleh Diputra et al., (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan Pada Ksuswadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. Menggunakan analisis kuantitatif dan menunjukkan hasil sebagai berikut : 1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. 3) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian oleh Daffa et al., (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* studi pada Karyawan Generasi Z. penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Menunjukkan hasil sebagai berikut : 1) lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, 2) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, 3) lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian terdahulu oleh Yunitasari et al., (2023) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi studi dilakukan pada Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menunjukkan hasil sebagai berikut : 1) lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, 2) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, 3) lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhoni (2023) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, *self efficacy*, *work-family conflict*, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pegawai kantor badan sar nasional Mataram. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Dan menunjukkan hasil sebagai berikut : 1) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, 2) Self Efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover intention, 3) work- family conflict berpengaruh positif dan signifikan

terhadap turnover intention, 4) Employee Engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marzuqi, (2021) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity, Job Satisfaction*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *turnover Intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menunjukkan hasil : 1) job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, 2) job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, 3) lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap niat karyawan dalam meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shareef & Atan (2019) dengan judul *The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention*. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan menunjukkan hasil bahwa : Motivasi memediasi antara kepemimpinan etis, OCB dan niat berpindah.

Tabel 2. 1

Penelitian terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil penelitian
1.	Daeho Kim, Chul Woo Moon and Jiseon Shin Linkages (2018), <i>between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support</i>	<i>Empowering leadership</i> (Memberdayakan kepemimpinan), <i>subjective well-being (SWB), work performance, perceived organizational (POS), co-worker support (PCS)</i>	Kuantitatif (<i>Participans and procedures</i>) dan pendekatan <i>multilevel</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberdayakan kepemimpinan di tingkat tim memiliki dampak positif pada kesejahteraan subjektif karyawan (SWB) dan kinerja kerja melalui dukungan sosial yang dirasakan. 2. dukungan rekan kerja (PCS) memediasi hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan dan kesejahteraan subjektif 3. Memberdayakan kepemimpinan memiliki efek positif langsung signifikan pada POS dan PCS

2.	Yilmaz Akgunduza , Gamze Eryilmazb (2018). <i>turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing</i>	<i>Co-worker support</i> (dukungan rekan kerja), <i>Job insecurity</i> (ketidakamanan pekerjaan), <i>Turnover intention</i> (niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya), <i>Social loafing</i> (mengurangi usaha dan kinerja ketika bekerja dalam kelompok)	Kuantitatif (Kuisisioner)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Co-worker support</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>social loafing</i> 2. <i>Job insecurity</i> afektif dan kognitif juga berpengaruh terhadap <i>social loafing</i>
3.	Rahmadani Nadya Ngestreini (2021). Pengaruh <i>coworker support</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>organizational embeddedness</i> pada pt. BCA KCP kapas krampung surabaya	<i>Coworker support</i> , <i>turnover intention</i> , <i>organizational embeddedness</i>	kauntitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>coworker support</i> berpengaruh signifikan pada niat karyawan untuk berhenti kerja di organisasi. 2. <i>Coworker support</i> berpengaruh signifikan positif dan <i>organizational embeddedness</i> 3. <i>Organizational embeddedness</i> berpengaruh signifikan negatif padaniat karyawan untuk berhenti kerja di organisasi 4. <i>coworker support</i> terpengaruh signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> melalui <i>organizational embeddedness</i>.
4.	Kularathne HMRD, Senevirathne YY (2020). <i>The Relationship Between Co Worker Support, Supervisor Support, Organizational Support And Employee Turnover Intention Of Operational Level Employees In Apparel Sector, Central Province, Sri Lanka</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Co-worker support</i> • <i>Supervisor support</i> • <i>Organizational support</i> • <i>Employee turnover intention</i> 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan <i>turnover</i> karyawan tingkat operasional 2. tidak terdapat hubungan signifikan antara dukungan atasan dengan <i>turnover intention</i> 3. tidak terdapat hubungan signifikan antara dukungan supervisor

				dengan <i>turnover intention</i> 4. tidak ada hubungan signifikan antara dukungan organisasi dengan <i>turnover intention</i>
5.	Rossyta Eka Putri Heriyanto, Justine Tanuwijaya, Andreas Wahyu Gunawan Putra (2023). Pengaruh <i>Co-Worker Relationship, Job Mismatch, Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Turnover Intention</i>	<i>Co-Worker Relationship, Job Mismatch, Work-life Balance, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i>	kauntitatif	1. <i>Co-worker relationship</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> 2. <i>Job mismatch</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> 4. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
6.	Fatari, Wahyu Wiguna (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019	Kompensasi, Motivasi Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	kuantitatif	1. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Pengaruh secara simultan (bersama sama) tiap variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap <i>turnover intention</i> mempunyai pengaruh yang signifikan pada PT. Andalan Informasi Teknologi.
7.	Andyan Pradipta Utama dan Aisyah Fadly Basri (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	<i>Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.</i>	Kuantitatif (kausal)	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif

	Karyawan Pt Juke Solusi Teknologi			dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan 3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan
8.	Muhamad Sartono Yulianue SE MM , Leonardo Budi H SE MM (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	<i>Compensation, Work Motivation, Organizational Commitment and Turnover Intention</i>	Kuantitatif	1. kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan 3. komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9.	Raka Harsa Wardana, Sri Wahyuni Jamal (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Arina Multikarya Samarinda	Karyawan, Motivasi Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	kuantitatif	1. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
10.	I Putu Krisna Candra Oka Diputra, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Ksuswadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli	<i>organizational commitment, work motivation, compensation, turnover intention</i>	Kauntitatif (kuisisioner)	1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
11.	Muhammad Tristan Daffa, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus (2023)	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Karyawan	Kuantitatif	1. lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Z	Generasi Z <i>Turnover intention</i>		<ol style="list-style-type: none"> 2. beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
12.	Dheny Yunitasari, Dicky Yulius Pangkey, Ani Nuraini (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi	stress kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasional, <i>turnover intention</i>	kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional 3. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 4. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 5. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> 6. Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh stres kerja, lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> secara tidak langsung..
13.	Vivi Putri Ramadhoani (2023). Pengaruh lingkungan kerja, <i>self efficacy</i> , <i>work-family conflict</i> , dan <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> pegawai kantor badan sar nasional mataram	Lingkungan kerja, <i>self efficacy</i> , <i>work family conflict</i> , <i>employee engagement</i> , <i>turnover intention</i>	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> 3. <i>work- family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

				4. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
14.	Novi Ali Marzuqi (2021). Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>turnover Intention</i> karyawan	<i>Job insecurity; job satisfaction; turnover intention; work environment</i>	Kuantitatif	1. <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan 2. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap niat karyawan dalam meninggalkan perusahaan.
15	Raad Abdulkareem Shareef and Tarik Atan (2019). <i>The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention</i>	<i>ethical leadership; academic employees; organizational citizenship behavior; turnover intention; work motivation</i>	Kuantitatif	Motivasi memediasi antara kepemimpinan etis, OCB dan niat berpindah,

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Tabel berikut menggambarkan tentang persamaan dan serta perbedaan dengan hasil riset terdahulu, ditunjukkan dalam tabel 2.2 dibawah

Tabel 2. 2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Menggunakan variabel <i>co-worker support</i> dan lingkungan kerja menjadi variabel independen (X).	Pada proses penelitian ini mengangkat variabel motivasi kerja sebagai mediasi.
Menggunakan variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen (Y).	Pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang menjadi subjek penelitian ini.
Merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif	<i>Partial Least Square</i> (PLS) adalah metode analisis data.

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

2. 2 Kajian teorititis

2.2.1 *Co-worker Support*

2.2.1.1 Pengertian *Co-worker Support*

Ngestreini (2021) menjelaskan bahwa *co-worker support* merupakan dukungan rekan kerja yang dapat menjadikan faktor karyawan untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya. Dukungan rekan juga dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan, dukungan rekan kerja juga dapat bertindak sebagai faktor yang menjadi dorongan karyawan untuk menetap ataupun meninggalkan pekerjaannya. Ibrahim (2014) dalam Akgunduz (2018) menyatakan bahwa yang juga mengartikan “*co-worker support*” adalah suatu hal dengan kesediaan rekan kerja untuk mmebantu tugas satu sama lain (misalnya, peduli, ramah, hangat, berempati, kooperatif, tidak menggunjingkan, menghargai, menghormati, dan mendukung) dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan menghadapi situasi kerja yang kurang nyaman. *Co-worker support* menunjukkan bahwa kesediaan rekan kerja dalam membantu tugas sehari-haris disituasi tempat kerja yang mengganggu. Menurut Tews et al., (2013) dalam Ngestreini (2021) menyatakan bahwa *co-worker support* juga berdampak terhadap *organizational embeddedness* terutama terhadap karyawan yang menghargai persahabatan melalui pekerjaan. Merujuk pada pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *co-worker support* adalah dukungan rekan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaannya.

2.2.1.2 Jenis-jenis *Co-worker Support*

Merujuk pada Karatepe, (2019) menjelaskan bahwa *co-worker support* memiliki beberapa jenis, yaitu :

1. Dukungan bimbingan dan informasi karir

Dukungan bimbingan dan informasi karir yang diberikan oleh rekan kerja kepada karyawan lain termasuk *co-worker support*. Ini menggambarkan ketersediaan rekan kerja untuk saling membantu dalam merencanakan dan

mengembangkan karir karyawan dengan memberikan nasihat, panduan maupun informasi yang relevan

2. Dukungan pengembangan keterampilan baru

Rekan kerja yang membantu karyawan dalam pengembangan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang ada juga memberikan dukungan rekan kerja. Ini mencakup berbagi pengetahuan, pelatihan informal, atau kolaborasi dalam tugas-tugas yang memungkinkan karyawan untuk belajar dan tumbuh

2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Co-worker Support*

Myers dalam Lalitaratri (2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *co-worker support*, yaitu :

1. Pertukaran Sosial

Pertukaran sosial mengacu pada interaksi antara individu di lingkungan kerja. Faktor ini mencakup cara individu berkomunikasi, berbagi informasi, dan membantu satu sama lain dalam konteks kerja. Pertukaran sosial yang positif dapat memperkuat *co-worker support*, sementara pertukaran sosial yang negatif dapat menghambatnya.

2. Empati

Empati adalah kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan dan pengalaman orang lain. Kemampuan untuk merasakan empati terhadap rekan kerja dapat meningkatkan *co-worker support*. Ketika rekan kerja merasa dipahami dan didukung secara emosional, hubungan di tempat kerja menjadi lebih positif.

3. Norma-Norma dan Nilai Sosial

Norma-norma dan nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku rekan kerja. Jika norma-norma dan nilai-nilai tersebut mendorong kerjasama, empati, dan dukungan sosial, maka *co-worker support* mungkin akan lebih kuat. Sebaliknya, jika norma-norma dan nilai-nilai sosial

tidak mendukung dukungan rekan kerja, maka *co-worker support* dapat terhambat.

4. Sosiologi

Sosiologi merujuk pada studi tentang hubungan antara individu dan masyarakat. Ini dapat mencakup pemahaman tentang bagaimana struktur sosial di lingkungan kerja, seperti kelompok kerja, hierarki organisasi, dan budaya organisasi, mempengaruhi interaksi antara rekan kerja. Sosiologi dapat membantu dalam memahami dinamika sosial di tempat kerja dan bagaimana itu memengaruhi *co-worker support*.

2.2.1.4 Indikator *Co-worker Support*

Merujuk pada Masyitha (2022) berikut merupakan indikator *co-worker support* :

1. *Coworker emotional support*

Coworker emotional support adalah jenis dukungan rekan kerja yang melibatkan dukungan emosional dan psikologis yang diberikan rekan kerja kepada satu sama lain, dan biasanya berupa pesahabatan dan perhatian pribadi antar rekan kerja.

2. *Coworker instrumental support*

Coworker instrumental support adalah jenis dukungan rekan kerja yang berupa tanggung jawab bantuan terhadap tindakan konkrit yang membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan tugas yang diberikan perusahaan. Contoh dari *coworker instrumental support* adalah membantu dalam menyelesaikan tugas tanggung jawab.

2.2.1.5 *Co-worker support* dalam Prespektif Islam

Co-worker support dalam islam diidentikkan dengan saling tolong-menolong artinya semua pekerjaan yang dilakukan harus dilakukan dengan saling mendukung dan tolong-menolong dengan semata-mata karena Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ
اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”* (Al-Maidah:2)

Menurut Sihab (2005:9) dalam tafsirnya menjelaskan tentang segala bentuk macam yang membawa kemaslahatan duniawi dan ukhrawi dan saling tolong-menolong yang menjelaskan tentang perintah saling tolong-menolong dalam kebajikan dan taqwa artinya dukungan rekan kerja harus saling mendukung dalam mencapai tujuan yang baik, menjalani pekerjaan dengan integritas dan menjauhi tindakan tindakan yang melanggar nilai nilai dan etika sesuai dengan prinsip islam. Rekan kerja diharuskan untuk saling mendukung rekan kerja lainnya dan selalu saling mendorong dan membantu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) dalam Khaeruman et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dalam kebutuhan pekerjaan, dengan cara kerja dan pengaturan kerja secara individu dan kolektif. Sebaliknya menurut Suntoyo (2012) dalam Kristin et al., (2022) menjelaskan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja untuk mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Menurut Marzuqi, (2021) menjelaskan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sebaliknya dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif atau tidak menyenangkan karyawan akan cenderung tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya yang akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Merujuk pada pengertian diatas dapat

ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hal di sekitar pekerja atau pegawai dan berpotensi pada kinerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja ditempat dia bekerja, maka karyawan akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas kerja dengan efektif, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan kurang efektif kinerja karyawan akan menurun dan banyak terjadi turnover intention pada karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan bekerja secara optimal.

2.2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) dalam Khaeruman et al., (2021) menerangkan secara garis besar bahwa lingkungan kerja terdapat 2 jenis, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua elemen yang berbentuk fisik yang berada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua aspek yang bukan bersifat fisik dan merupakan keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawawahan.

2.2.2.3 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Setiap manusia akan melaksanakan kegiatan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal ketika didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan tenaga yang lebih banyak dan tidak mendukung terhadap sistem kerja yang efisien sehingga banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi suatu lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2009) dalam Khaeruman et al., (2021) memberikan penjelasan tentang beberapa faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang diakaitkan dengan kemampuan karyawan, yakni :

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat banyak manfaatnya bagi karyawan untuk kelancaran, kenyamanan, dan keselamatan kerja. Sehingga perusahaan/organisasi perlu memperhatikan penerangan ditempat kerja yang terang, ketika penerangan kurang ditempat kerja maka akan menghambat pekerjaan sehingga kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di tempat kerja

Setiap manusia memiliki temperature suhu tubuh yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan dikeadaan yang normal, untuk berbagai tingkat temoeratur karyawan akan memberi pengaruh yang berbeda sesuai dengan daerahh bagaimana karyawan ditempat kerja.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan merupakan banyak air berada didalam udara, kelembapan dipengaruhi oleh temperature udara. Suatu keadaan dengan temperature udara yang sangat tinggi dan kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikategorikan sebagai tidak bersih ketika tingkat oksigen dalam udara tersebut berkurang dan tercampur dengan gas-gas atau aroma yang dapat membahayakan kesehatan tubuh. Sumber utama pasokan udara segar adalah kehadiran tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan produsen oksigen yang sangat dibutuhkan oleh manusia. Dengan kecukupan pasokan oksigen di sekitar lingkungan kerja, serta pengaruh psikologis yang timbul dari kehadiran tanaman di sekitarnya.

5. Kebisingan di tempat kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat, semakin lama telinga mendengar kebisingan akan semakin buruk akibatnya yakni pendengaran semakin berkurang

6. Bau-bauan ditempat kerja

Pemakaian air condition dan pengharum ruangan adalah salah satu hal yang tepat untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu sekitar tempat kerja, karena bau-bauan dianggap sebagai pencemaran dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

7. Tata warna dan dekorasi di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna dan dekorasi sangat berpengaruh dan menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna berpengaruh terhadap perasaan manusia. Penataan warna dan dekorasi yang baik akan menimbulkan perasaan senang terhadap pekerja dan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

8. Musik di tempat kerja

Kesesuaian musik di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas kerja karyawan, karena musikd dengan nada lembut sesuai dengan suasana akan membangkitkan rasa semangat karyawan.

9. Kemanan di tempat kerja

Lingkungan kerja harus tetap dalam keadaan yang aman maka perusahaan atau organisasi perlu memberikan fasilitas keamanan pada lingkungan kerja dengan memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan.

2.2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Merujuk pada Nafukho et al., (2022) berikut merupakan sejumlah indikator dalam lingkungan kerja antara lain :

1. Otonomi kerja (kebebasan)

Otonomi kerja dalam lingkungan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki kewenangan dan kemandirian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja.

2. Variabilitas kerja

Variabilitas kerja adalah perbedaan tugas, tanggung jawab, atau situasi yang dihadapi karyawan selama bekerja. Memiliki cakupan jenis pekerjaan yang dilakukan, tingkat kesulitan, dan kebutuhan dalam tantangan yang berbeda.

3. Kompleksitas kerja

Kompleksitas kerja adalah kegiatan yang merujuk pada tingkat kesulitan, kerumitan, atau kompleksitas tugas, tanggung jawab ataupun proyek yang dihadapi oleh karyawan.

2.2.2.5 Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam

Merujuk pada prepektif islam, lingkungan meliputi semua aktivitas manusia baik dari segi ruang serta waktu. Bumi, hewan, air, atau tumbuhan, dan juga segala sesuatu di atas serta di bagian bawah tanah, semuanya merupakan bagian dari lingkungan ruang. Allah menciptakan mereka semua untuk kepentingan dan kelangsungan hidup manusia. Sebab alam semesta telah Tuhan ciptakan untuk manusia, manusia diamanahkan tugas untuk mengelolanya untuk kepentingan umat manusia sebagai khalifah. Khalifah mengharuskan adanya interaksi baik antar sesama manusia atau dengan alam. Khalifah berarti memastikan bahwa setiap makhluk mencapai tujuannya dengan memberikan perlindungan, perawatan, dan arahan. Manusia diberikan responsibilitas dalam memelihara alam dalam rangka tugasnya sebagai khalifah Allah. Seperti firman Allah pada Al-qur'an surat Al-Qashash ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧﴾

Artinya :“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari

(kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Al-Qashash:77)

Menurut Ahmad Musthofa Al-Maraghi dalam Fitri (2020:7) menjelaskan bahwa bekerja mencari rezeki hukumnya wajib, umat Islam tidak boleh menggantungkan hidupnya kepada orang lain, melakukan dengan halal untuk mencari rezeki dengan memanfaatkan lingkungan yang diberikan oleh Allah SWT. Manusia dianjurkan untuk menjadikan kekayaan yang diberikan untuk menuju amalan menuju akhirat dan mencegah untuk menikmati sesuatu yang haram di dunia. Manusia tidak boleh menghalalkan segala cara untuk memenuhi kebutuhan.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Khaeruman et al., (2021) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja, atau bisa diartikan motivasi kerja sebagai dorongan untuk semangat bekerja. Tanpa adanya motivasi, pekerja atau karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaan sesuai dengan standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Menurut Hasibuan (2017) dalam Diputra et al., (2021) motivasi kerja adalah persoalan tentang bagaimana cara mendorong gairah untuk bekerja bawahan, agar bawahan mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Wardana (2020) motivasi kerja menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan aktif untuk meningkatkan prestasi kerja, produktivitas kerja dan komitmen pada organisasi. Tidak hanya itu, motivasi kerja juga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Menurut Fatari (2023) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah dan ketekunan.

Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut

2.2.3.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Rita et al., (2018) menjelaskan motivasi kerja sangat efektif jika apabila seseorang mengetahui peran dan daya tarik dalam organisasinya. Menurut Herzberg (1966) dalam Rita et al., (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki dua jenis yaitu motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*

1. Motivasi *intrinsik*

Motivasi *intrinsik* merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsik juga merupakan suatu kegiatan atau dorongan dalam melakukan suatu aktivitas untuk memberikan kepuasan, kegembiraan, atau pencapaian pribadi dari dalam diri. Motivasi *intrinsik* membuat seseorang melakukan aktivitas dengan menganggap sebagai suatu manfaat dalam dirinya. Pentingnya motivasi *intrinsik* untuk meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja, dan kepuasan individu dalam menjalani aktivitas, ketika seseorang memiliki motivasi *instrinsik* yang kuat, akan lebih mengacu pada komitmen, memiliki motivasi untuk kelanjutan dan memungkinan untuk mencapai kesuksesan dengan apa yang dikerjakan.

2. Motivasi *ekstrinsik*

Motivasi *ekstrinsik* sering dikenal dengan motivasi yang berasal dari luar diri individu. Motivasi *ekstrinsik* muncul dan menjadi dorongan ketika ingin mendapatkan imbalan atau hadiah dan individu merasakan bukan karena adanya motivasi *intrinsik* dalam diri individu tetapi karena adanya imbalan. Dalam konteks motivasi *ekstrinsik*, individu didorong beberapa faktor yaitu hadiah, pengakuan, hukuman, yang berperan dalam mengarahkan perilaku individu itu sendiri.

Beberapa alasan bahwa pentingnya motivasi *ekstrinsik* sebagai pendorong individu dalam menyelesaikan tugas yang dirasa tidak menyenangkan tetapi harus dilakukan. Motivasi *ekstrinsik* juga bisa dalam memuaskan dan berkelanjutan untuk jangka panjang.

2.2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Suntoyo (2015) dalam Aldi (2019) menjelaskan motivasi kerja memiliki beberapa tujuan, yakni :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

Semangat kerja karyawan karena adanya motivasi merupakan bentuk inspirasi, memotivasi, dan memberikan dorongan, agar mereka merasa bersemangat dan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan produktif. Ketika karyawan merasa termotivasi mereka akan cenderung bekerja lebih keras, lebih aktif dan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi

2. Meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan

Karyawan ketika merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan, mereka akan cenderung bekerja lebih giat dan cerdas, karena dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka terima dari perusahaan.

3. Mempertahankan loyalitas

Perusahaan dalam menjaga dan mempertahankan hubungan yang positif dengan karyawan sehingga mereka tetap setia, terlibat dan berkomitmen untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang, karena loyalitas karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

Perusahaan atau organisasi dalam memotivasi karyawan agar teratur dan lebih hadir di tempat kerja, dengan adanya motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, efektif, dan fokus pada tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan karyawan meningkat.

5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Suasana kerja yang positif dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan karyawan. Untuk menciptakan suasana kerja yang baik, perusahaan dapat memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan.

6. Meningkatkan partisipasi dan kesejahteraan karyawan.

Motivasi dalam meningkatkan partisipasi dan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan kondisi kerja yang mendorong untuk termotivasi dan merasa baik secara fisik, emosional, dan psikologis.

7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

Aspek terpenting dalam motivasi kerja adalah untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, ketika karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, mereka cenderung untuk termotivasi dan lebih berkomitmen sehingga memberikan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan.

2.2.3.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Herzberg dalam Saleh (2021) memberikan penjelasan tentang faktor dalam motivasi kerja, yakni :

1. *Hygiene* Faktor (Faktor Kebersihan)

Faktor kebersihan ini merupakan aspek pekerjaan yang kurang memadai akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Faktor kebersihan ini meliputi gaji; kompensasi; kondisi kerja fisik; kebijakan perusahaan dalam administrasi; hubungan antara atasan dan rekan kerja; keamanan pekerjaan.

2. *Motivator Factors* (Faktor Motivasi)

Faktor ini merupakan faktor yang ada dalam pekerjaan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan biasa disebut dengan motivasi internal, yakni: keberhasilan; pengakuan; pekerjaan yang menantang; peningkatan pekerjaan.

2.2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (1966) dalam Rita et al., (2018), motivasi kerja meliputi motivasi *intrinsik* yang terdiri dari kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan motivasi *ekstrinsik* terdiri dari pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja. sedangkan menurut Vroom (1964) dalam Rita et al., (2018) menjelaskan bahwa

motivasi kerja memiliki tiga indikator secara spesifik dari pekerjaan yaitu valensi, ekspektasi, dan instrument.

1. Indikator valensi terdiri dari beberapa item kepercayaan, kesesuaian dan kenyamanan.
2. Indikator ekspektasi terdiri dari item kemungkinan, pengenalan, dan kesenangan.
3. Indikator instrument terdiri atas upah/gaji, peraturan prestasi, dan bentuk item prestasi

2.2.3.6 Motivasi Kerja dalam Prespektif Islam

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: "Seseungguhnya Allah tidak mengubah sesuatu keadaan kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."
(Q.S Ar-Ra'd:11)

Menurut tafsir At-Thabari dalam Nabila et al., (2021:85) menafsirkan bahwa semua orang dalam kebaikan dan kenikmatan. Allah tidak mengubah kenikmatan seseorang kecuali mereka mengubah kenikmatan menjadi keburukan sebab perilakunya sendiri dengan bersikap zalim dan saling bermusuhan kepada saudaranya sendiri. Dapat disimpulkan bahwa pentingnya berperilaku baik, saling menghormati dan menghindari perilaku zalim merupakan prinsip yang diterapkan dalam motivasi kerja, ketika individu bertindak secara integritas, kerja keras, dan menghormati rekan kerja serta saling mendukung akan menciptakan motivasi kerja yang muncul dari individu ke individu yang lain.

2.2.4 Turnover Intention

2.2.4.1 Pengertian Turnover Intention

Wardana (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah kemauan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan dalam bentuk pengunduran diri. Menurut Ardham (2021) *Turnover* adalah berhentinya seseorang dari tempat dia bekerja secara sukarela atas kemauan sendiri, dan *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dengan sukarela atas kepentingan pribadinya. Menurut Lusianti (2013) dalam Ardham (2021) *Turnover intention* adalah proporsi jumlah organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela meninggalkan organisasi dengan kurung waktu tertentu dan biasanya dinyatakan dalam dalam satu tahun *turnover* tidak boleh lebih dari 10%. Berbeda dengan pendapat Mobley (1986) dalam Ardham (2021) memberikan batasan bahwa *turnover* merupakan berhentinya karyawan dari keanggotaan organisasi atau perusahaan dengan disertai pemberian imbalan oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Octaviana (2019) dalam Ngestreini (2021) menerangkan bahwa *turnover intention* hanyalah sebatas keinginan atau rencana karyawan untuk berpindah saja, namun belum dengan penerapan untuk berpindah yang sesungguhnya. Merujuk pada beberapa pengertian diatas bahwa *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan sebelumnya untuk pindah ke pekerjaan yang lain karena beberapa faktor.

2.2.4.2 Jenis-jenis Turnover Intention

Jenis *turnover intention* menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Ardham (2021) *turnover intention* diklasifikasikan dengan beberapa jenis , diantaranya yaitu :

1. Berdasarkan kesediaan karyawan
 - a. *Turnover* secara tidak sukarela : *turnover* ini dilakukan dengan kasus pemecatan karyawan karena adanya kinerja yang buruk atau pelanggaran peraturan kerja

- b. *Turnover* secara sukarela : karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginan sendiri
2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya
 - a. *Turnover* fungsional : *turnover* fungsional ini dilakukan dengan kasus karyawan memiliki kinerja yang lebih rendah, karyawan yang kurang dapat diandalkan, atau karyawan yang mengganggu rekan kerja untuk meninggalkan organisasi
 - b. *Turnover* disfungsional : karyawan dengan jabatan penting meninggalkan organisasi karena masalah yang genting
 3. Berdasarkan bentuk pengendalian
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan : *turnover* yang tidak dikendalikan ini karena kasus diluar pengaruh pemberi kerja, dengan contoh wilayah geografis yang memutuskan untuk meninggalkan keluarga
 - b. *Turnover* yang dapat dikendalikan : ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja, dalam hal ini organisasi lebih mampu menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover intention*.

2.2.4.3 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986) dalam Ardani (2021) mengungkapkan beberapa faktor dalam *turnover intention*, meliputi :

1. *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)
Karyawan memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan karena ada hal seperti pengaruh rekan kerja yang menjadi pembanding di perusahaan lain
2. *Intention to Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)
Karyawan yang melakukan usaha-usaha seperti melihat lowongan pekerjaan lain di media sosial
3. *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan yang sudah memperlihatkan perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

Banyak sekali faktor yang menyebabkan turnover intention. *Co-worker support* merupakan faktor positif dan dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja di lingkungan. Motivasi kerja juga merupakan hal positif untuk mengurangi *turnover intention*. Pendapat lain tentang dukungan rekan kerja Menurut Woo & Chelladurai (2012) dalam Ngestreini (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yakni :

1. *Organizational commitment* (komitmen organisasi)

Komitmen organisasi adalah tingkat komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung lebih memilih tetap untuk berada pada pekerjaan

2. *Organizational Citizenship Behaviors* (perilaku kewarganegaraan organisasi)

Organizational citizenship behaviors (OCB) merupakan karyawan yang aktif pada kewarganegaraan dalam organisasi tetapi tidak termasuk pada tugas utamanya akan memilih turnover intention yang lebih rendah

3. *Organizational Justice* (keadilan organisasi)

Keadilan organisasi merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memperlakukan mereka secara adil, rata-rata karyawan yang diperlakukan secara adil akan cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah

4. *Perceived Organizational Support* (dukungan organisasi yang dipersepsikan)

POS adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memberikan dukungan, perhatian, dan perawatan kepada mereka, hal ini bisa disebut dengan motivasi kerja. karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan lebih sedikit *turnover intention*.

2.2.4.4 Indikator *Turnover Intention*

Stiglbauer et al., (2012) ada sebuah petunjuk yang mengarah pada proses pemenuhan kepuasan pekerjaan karyawan, antara lain :

1. Karir di masa depan
2. Pertimbangan tawaran posisi
3. Kompleksitas kerja
4. Variabilitas kerja

Merujuk pada pakar dimaknai bahwa *turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi dimana tempat karyawan bekerja. Disarankan untuk organisasi untuk mengidentifikasi *turnover intention* dalam mencegah kehilangan karyawan yang berpotensi dan berkontribusi dengan baik terhadap kesuksesan perusahaan dengan mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.2.4.5 *Turnover Intention* dalam Prespektif Islam

Allah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna dibanding makhluk ciptaan lainnya. Manusia memiliki akal pikiran sama dengan makhluk lainnya, tetapi manusia diberi akal pikiran bisa digunakan semestinya berbeda dengan makhluk lainnya. Manusia diberi akal pikiran oleh Allah SWT. pada dasarnya adalah untuk beribadah, tidak hanya pada rukun islam tetapi cara beribadah bisa dilakukan dengan bekerja, yang dimana pekerjaan yang dilakukan haruslah halal dan juga baik bagi diri muslim dan orang lain, seperti yang dijelaskan dalam surat Al – Baqarah ayat 168 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya : “Wahai manusia, makanlah sebagian (makanan) di bumi yang halal lagi baik dan janganlah mengikuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya ia bagimu merupakan musuh yang nyata.”(Al- Baqarah : 168)

Tarigan (2012) dalam Ilmia et al., (2023:195) menjelaskan bahwa pentingnya menjalani kehidupan dengan prinsip halal dan baik. Ini dapat berhubungan dengan dunia kerja dalam konteks keputusan untuk berpindah pekerjaan karena ketidakpuasan atau ketidaksetujuan terhadap praktik-praktik yang tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam di tempat kerja saat ini. Dalam konteks *turnover intention*, individu mungkin merasa tergoda untuk berpindah pekerjaan jika merasa lingkungan kerja mereka tidak sejalan dengan prinsip-prinsip moral atau keagamaan. Oleh karena itu, prinsip Islam untuk menjauhi langkah-langkah setan dapat menjadi pertimbangan dalam menghadapi keputusan berpindah pekerjaan, dengan menekankan pentingnya memilih jalur yang halal dan baik untuk mencari nafkah

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*

Co-worker support adalah dukungan rekan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaannya. Ngestreini (2021) menjelaskan bahwa *co-worker support* merupakan dukungan rekan kerja yang dapat menjadikan faktor karyawan untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz (2018) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan *co-woker support* terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Ngestreini (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *co-worker support* dan *turnover intenton*. Menurut pernyataan ini tingkat turnover intention akan rendah melalui adanya *co-worker support*. Dapat disimpulkan hipotesisnya yaitu :

H1 : Diduga *co-worker support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Kristin et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Alfaria Trijaya. Dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Ussu & Nelwan, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh (2019) juga menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang kurang mendukung didalam perusahaan mengakibatkan karyawan tidak ingin menetap dalam perusahaan dan ingin meninggalkan perusahaan.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang dapat disimpulkan :

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2.3.3 Pengaruh *co-worker support* terhadap motivasi kerja

Menurut Kurniasari (2019) terkait hubungan *co-worker support* terhadap motivasi kerja pada pekerja negeri sipil dinas komunikasi dan informatika kabupaten kubu raya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *co-worker support* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. jadi dengan adanya *co-worker support* yang tinggi maka akan terbentuk motivasi kerja karyawan yang baik. berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis yang dapat disimpulkan :

H3 : Diduga *co-worker support* berpengaruh terhadap motivasi kerja

2.3.4 Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

Ingsiyah et al., (2019) menurut penelitian tersebut dengan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, jadi pada PT. Pupuk Sriwidjaja jika lingkungan kerja baik akan mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan. Purnama et al., (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pada pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung memiliki pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa :

H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

2.3.5 Pengaruh *co-worker support* yang dimediasi motivasi kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shareef & Atan, (2019) Mereka menemukan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator atau perantara antara faktor-faktor tertentu dan niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, motivasi kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, persepsi terhadap lingkungan kerja, atau faktor-faktor lainnya dengan keinginan individu untuk tetap atau pergi dari pekerjaan mereka. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk berpindah dari pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmana & Soliha, (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memediasi *co-worker support*. Maka kesimpulan dari hipotesis yaitu :

H5 : Diduga motivasi kerja memediasi *co-worker support* terhadap *turnover intention*

2.3.6 Pengaruh lingkungan kerja yang dimediasi motivasi kerja terhadap *turnover intention*

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melly et al., (2023) menunjukkan hasil bahwasanya motivasi kerja memediasi hubungan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh

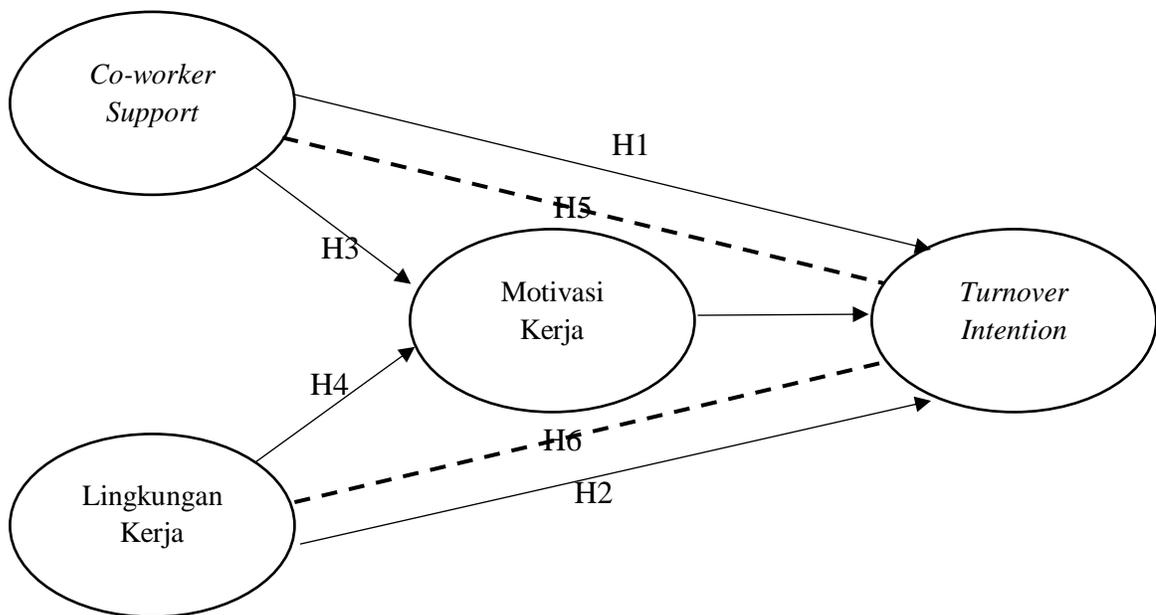
Shareef & Atan, (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja juga dapat memediasi *turnover intention*. Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan :

H6 : Diduga motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Notoatmodjo, (2018) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan bentuk kalimat sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan dengan teori yang relevan bukan pada fakta empiris yang telah diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dengan jawaban yang belum empiric.

Hipotesis berikut ini akan diuji validitasnya berdasarkan rumusan masalah :

H1 : Diduga *co-worker support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

H3 : Diduga *co-worker support* berpengaruh terhadap motivasi kerja

H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

H5 : Diduga motivasi kerja memediasi *co-worker support* terhadap *turnover intention*

H6 : Diduga motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif peneliti harus menggunakan data berupa angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data angka yang akan diuji didapat dari kuisioner yang telah disebarkan peneliti kepada karyawan dari beberapa pertanyaan yang telah diajukan. Notoatmodjo (2018) penelitian kuantitatif merupakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Dari tujuan penelitian yang sudah dijelaskan, maka jenis penelitian ini yaitu eksplanatori

Menurut Sari et al., (2023) mengemukakan bahwa penelitian eksplanatori merupakan penjelasan antara hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel dan menjelaskan tentang bagaimana terjadinya peristiwa. Penelitian eksplanatori juga bertujuan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang. Situasi ekonomi, perkembangan teknologi, dan faktor lokal kota Malang dapat memainkan peran penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan di lingkungan kerja tersebut. Jadi pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada observasi yang telah dilakukan penelitian kepada pekerja-pekerja di Kota Malang dengan mendapatkan berbagai data faktor yang menyebabkan adanya tingkat *turnover* di Kota Malang, adanya pertimbangan dan terdapat fenomena terkait lingkungan kerja, *co-worker* support dan motivasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Notoatmodjo (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang dengan jumlah populasi 452.435 BPS (2022)

3.3.2 Sampel

Menurut Notoatmodjo (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dapat dianggap mewakili dari jumlah populasi terhadap gejala yang diamati dan diteliti. Penjelasan menurut Hair et.al, (2010) menyatakan bahwa banyaknya sampel disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang ada pada kuesioner dengan asumsi $n \times 5$ sampai dengan $n \times 10$ *observed variable* (indikator). Dalam penelitian ini, menggunakan sampel sebanyak 160 responden dengan keseluruhan responden merupakan pekerja gen Y dan Z di Kota Malang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah *purposive sampling*. Menurut Hair et.al, (2010) menjelaskan bahwa *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang didasarkan pada tujuan yang spesifik dalam penelitian atau dengan kriteria dalam penelitian. Pengambilan sampel ini menganut Hair et.al, (2010) menjelaskan bahwa banyaknya sampel disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang ada pada kuesioner dengan asumsi $n \times 5$ sampai dengan $n \times 10$ *observed variable* (indikator). Dalam penelitian ini, terdapat 29 item pertanyaan yang dikali dengan 5, dan berjumlah 145. Namun penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 160 responden untuk informasi yang lebih akurat dengan keseluruhan responden merupakan pekerja gen Y dan Z di Kota Malang dengan beberapa kriteria :

Tabel 3.1

Kriteria Sampel

No.	Kriteria	Keterangan
1.	Responden berdomisili di Kota Malang	Responden bertempat tinggal atau domisili di Kota Malang. Tidak harus sama dengan alamat KTP.
2.	Responden dari kategori pekerja generasi Y dan Z	Responden berusia 11-42 tahun
3.	Responden pekerja di Kota Malang	Responden merupakan pekerja di Kota Malang

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Notoatmodjo, (2018) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh langsung dari hasil observasi, wawancara dan kuisisioner atau angket yang dilakukan oleh responden. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh *Co-worker Support* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Motivasi kerja. Maka peneliti melakukan wawancara dan menyebarkan kuisisioner/angket pada pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Notoatmodjo, (2018) data sekunder sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan didapatkan dari bacaan. Data sekunder yang didapat dari pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang belum didapatkan peneliti. Peneliti hanya mencantumkan fenomena yang terjadi karena pentingnya mempertahankan pekerja agar tidak banyak terjadi *Turnover Intention* di Kota Malang yang menjadi kota pendidikan dengan mayoritas tingkat penduduk pendatang atau tingginya tingkat keluar masuk penduduk.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, pengumpulan data-data sangat berguna dalam memperoleh data primer. Penelitian lapangan memiliki beberapa teknik, diantaranya :

a. Observasi

Menurut Notoatmodjo, (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dengan tidak terbatas orang namun juga obyek-objek alam yang lain. Proses pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti ingin mengamati secara langsung dengan perilaku manusia, proses kerja. Dalam penelitian ini peneliti dapat mengamati tingkah laku para pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang.

b. Kuisisioner

Menurut Notoatmodjo, (2018) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat alat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab dengan tujuan mendapatkan data. Kuisisioner cocok jika respondenya cukup banyak. Dalam penelitian ini responden yang diminta untuk mengisi kuisisioner adalah pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang

c. Dokumentasi

Menurut Arifin, (2008) untuk menghemat dan menghindari data yang tela terkumpul, maka perlu dilakukan pencatatan secara lengkap dan secepat mungkin dalam setiap data dilapangan merupakan dokumentasi. Dokumentasi merupakan kegiatan pencatatan seluruh dokumen dan berbagai hal yang mendukung proses penelitian pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan proses yang dilakukan dengan pengamatan dimensi dan sifat yang dilambangkan dalam variabel yang digunakan. Selanjutnya akan dijabarkan dalam unsur-unsur yang dapat diamati, diukur, sehingga memudahkan dalam pengukuran sebuah variabel.

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Co-worker support (X1)	<i>coworker emotional support</i>	1. Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, rekan kerja saya biasanya menawarkan bantuan dan dukungan 2. Saya merasa memiliki hubungan persahabatan yang kuat dengan beberapa rekan kerja di tempat kerja.	Settoon and Mossholder's dalam Masyitha (2022)
	<i>coworker instrumental support</i>	1. Rekan kerja selalu memberikan bantuan kepada rekan yang membutuhkan 2. Rekan kerja selalu membantu rekan dalam menyelesaikan tanggung jawab	
Lingkungan Kerja (X2)	Otonomi (kebebasan) Kerja	1. Saya memiliki fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja saya, termasuk kapan saya memulai dan mengakhiri pekerjaan 2. Saya dapat mengatur jadwal kerja saya sendiri sesuai dengan preferensi pribadi dan kebutuhan keluarga. 3. Saya memiliki kesempatan untuk menghadirkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan saya. 4. Saya merasa memiliki kepercayaan dari atasan dan rekan kerja untuk mengambil keputusan yang relevan.	Nafukho et al., (2022)
	Kompleksitas Kerja	1. Saya merasa bahwa pekerjaan saya memerlukan	

		<p>pemikiran kritis dan analitis.</p> <p>2. Saya merasa bahwa pekerjaan saya memerlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai konsep dan teori</p>	
	Variabilitas Kerja	<p>1. Saya sering dihadapkan pada tantangan dan tugas-tugas yang berbeda setiap hari</p> <p>2. Saya sering harus menyesuaikan diri dengan perubahan tugas dan prioritas</p>	
Motivasi Kerja (Z)	Valensi	<p>1. Kepercayaan kepada rekan kerja membuat saya merasa lebih nyaman untuk berkolaborasi, yang meningkatkan motivasi saya dalam bekerja tim</p> <p>2. Pekerjaan saya sangat sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi saya, yang membuat saya termotivasi untuk melakukannya</p> <p>3. Suasana kerja yang nyaman, seperti suhu dan pencahayaan yang baik, memberi saya motivasi tambahan</p>	Rita et al., (2018)
	Ekspektasi	<p>1. Kemungkinan mendapatkan promosi dan kenaikan gaji adalah faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik</p> <p>2. Pengenalan dari atasan dan rekan kerja atas kinerja saya membantu menjaga semangat dan komitmen saya</p>	

		3. Saya berharap bahwa pekerjaan saya akan memungkinkan saya mengejar minat dan hobi saya, yang akan meningkatkan motivasi saya	
	Instrumen	1. Saya merasa bahwa usaha dan kinerja saya di tempat kerja harus diakui dan dihargai. 2. Saya merasa senang dengan tunjangan yang diberikan perusahaan 3. Saya tahu kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk memenuhi syarat menerima bonus kerja	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Karir di masa depan	1. Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat dan tujuan karier saya 2. Saya telah memikirkan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dalam perkembangan karir saya	Stiglbauer et al., (2012)
	Pertimbangan tawaran posisi	1. Saya merasa bahwa peluang pengembangan karier di perusahaan ini terbatas, dan itu mendorong saya untuk mencari yang lebih baik 2. Saya akan menerima tawaran posisi yang sama di perusahaan lain	
	Tetap diperkerjaan saat ini	1. Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini 2. Saya merasa bahwa pekerjaan ini sesuai dengan keterampilan dan minat saya.	

	Niat dalam meninggalkan pekerjaan	1. Saya merasa bahwa saya mungkin ingin mencari pekerjaan baru untuk pengembangan karier. 2. Saya merasa bahwa saya mungkin akan mencari pekerjaan baru jika ada tawaran yang lebih menarik	
--	-----------------------------------	--	--

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran model *Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau lebih tentang fenomena sosial Notoatmodjo, (2018). Pada umumnya skala Likert 4 atau 5 pernyataan. Penelitian ini menggunakan 5 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 3. 3

Ukuran Variabel Penelitian

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

3.9 Analisis Data

Setelah seluruh data responden dikumpulkan maka dilakukan analisis. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data sudah terkumpul. Beberapa kegiatan dalam analisis data yaitu : mengemlompokkan data sesuai degan variabel dan jenis responden, membuat tabel data sesuai dengan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, terakhir melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang teah diajukan. (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen,

analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM berbasis kovarian umumnya menguji model kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. PLS adalah metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi seperti data tidak harus berdistribusi normal, sampel tidak harus besar. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif.

Analisis PLS terdiri dari dua sub model yaitu model struktural (struktural model) atau sering disebut *inner* model dan model pengukuran (*measurement* model) atau sering disebut *outer* model. Model struktural atau inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar konstruk, sedangkan model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana indikator merepresentasikan variabel laten untuk diukur

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Irwan (2015) menjelaskan tentang langkah-langkah dalam analisis PLS :

1. Merancang model struktural (*Inner Model*)

Merancang inner model yaitu merancang antara hubungan variabel laten pada PLS dengan didasarkan pada hipotesis penelitian

2. Merancang model pengukuran (*outer* model)

Merancang outer model adalah merancang variabel laten dengan indikatornya.

3. Kontruksi diagram jalur

Mengkonstruksi diagram jalur berdasarkan dari perancangan *outer* model dan *inner* model. Hasil perancangan *outer* model dan *inner* model dinyatakan dalam bentuk diagram jalur agar lebih mudah dipahami.

4. Konversi diagram jalur ke sistem persamaan

- a. *Outer* model

Outer model, yaitu spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya. *Outer* model, yang disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement* model, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. *Outer* model dalam SEM terkait dengan pengukuran variabel laten atau konstruk. Ini melibatkan penggunaan indikator atau variabel observasi yang terukur untuk mencerminkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung.

b. *Inner* model

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan hubungan antara variabel laten (*structural* model) yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori *substansif* penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel *manifest* diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi dapat dihilangkan dari model. *Inner* model adalah bagian dari model yang menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel laten yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Dalam tahap ini, peneliti menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel laten berdasarkan data empiris yang dikumpulkan.

5. Estimasi

Metode pendugaan parameter di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil. Proses perhitungan dilakukan dengan cara literasi, dimana literasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu :

- a. *Weight estimate* digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- b. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.
- c. *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

6. *Goodness of Fit*

1. Outer model

1. *Convergent validity*

Korelasi antara skor indikator *refleksif* dengan skor variabel latennya. Hal ini loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

2. *Discriminant validity*

Membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, jika AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5.

3. *Composite reliability*

Apabila nilai *composite reliability* $> 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi dan $> 0,6$ dikatakan cukup reliabel.

4. *Cronbach alpha*

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat adanya *Cronbach Alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Cronbach Alpha* dikatakan baik apabila $a \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $a \geq 0,3$.

2. *Inner model*

Q-Square predictive relevance untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Besaran *Q2* memiliki nilai dengan rentang $0 < Q2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran *Q2* setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analisis).

7. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling *bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

- Hipotesis statistik untuk outer model adalah :

H0 : $\lambda_i = 0$ lawan

H1 : $\lambda_i \neq 0$

- Hipotesis statistik untuk inner model :

H0 : $y_i = 0$ lawan

H1 : $y_i \neq 0$

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test diperoleh dari p-value $\leq 0,05$ (alpha 5%). Dapat disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, artinya bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Kemudian, jika hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bagian ini penulis memaparkan terkait hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap obyek penelitian, yaitu pekerja Kota Malang Generasi Y dan Z

4.1.1 Gambaran Umum Kota Malang

4.1.1.1 Kota Malang

Kota Malang, terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia, memiliki karakteristik yang mencerminkan keberagaman ekonomi dan industri. Sebagai pusat pendidikan dan pariwisata, Malang tidak hanya dikenal dengan keindahan alamnya, tetapi juga sebagai kota yang memiliki berbagai sektor pekerjaan. Beberapa sektor pekerjaan yang cukup dominan di Kota Malang adalah:

1) Pendidikan

Kota Malang memiliki sejumlah perguruan tinggi membuat sektor pendidikan menjadi salah satu sektor pekerjaan yang cukup besar di sini. Kehadiran perguruan tinggi ternama, sekolah-sekolah tinggi, membuat banyak orang bekerja di bidang pendidikan. Menurut Malangkota.go.id (2023) jumlah 59 perguruan tinggi yang ada di Kota Malang termasuk dari politeknik, akademi, institute, sekolah tinggi, dan universitas.

2) Industri

Malang juga memiliki sektor industri yang berkembang, termasuk industri makanan, tekstil, dan manufaktur lainnya. Beberapa kawasan industri di sekitar Malang menjadi lokasi banyak perusahaan. Menurut BPS.go.id, (2023) perindustrian di kota Malang berjumlah 6.722 dengan rincian kecamatan blimbing 1.903 industri, kecamatan kedungkandang 1.474 industri, kecamatan sukun 1.342 industri, kecamatan lowokwaru 1.094 industri, klojen 909 industri.

3) Teknologi Informasi dan *Startup*:

Dalam beberapa tahun terakhir, Malang juga mulai berkembang sebagai pusat teknologi informasi dan kota yang ramah bagi startup. Inisiatif-inisiatif ini memberikan kesempatan bagi pekerja di sektor IT dan industri kreatif. Menurut data yang diperoleh dari Malang.go.id (2023), Kota Malang memiliki 150 *startup* yang aktif dan berkembang, dengan hal tersebut pemerintah kota Malang ingin mewujudkan impian pada tahun 2045 dengan 1000 *startup digital* yang akan menambah pekerjaan yang efektif.

Kota Malang bisa dianggap sebagai kota yang memiliki beragam sektor pekerjaan, yang mencakup pendidikan, industri, teknologi informasi dan *startup*. Keanekaragaman ini membuatnya menjadi pusat pekerjaan yang menarik bagi penduduk lokal maupun pendatang.

4.1.1.2 Pekerja Generasi Y dan Z Kota Malang

Gen Y dan gen Z merupakan generasi yang tumbuh dengan adanya teknologi. Menurut Priyani (2020) Gen y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981 hingga 1996, gen y ini tumbuh dengan transisi ke era digital dengan kesadaran sosial yang tinggi terhadap isu-isu sosial dan lingkungan, inovasi dan teknologi pada gen y merupakan hal yang sangat mencolok perubahan pada generasi sebelumnya karena adanya teknologi yang bisa menginovasi apa yang dikerjakan sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkan *turnover intention*. Menurut Priyani (2020) gen z lahir pada tahun 1997 hingga 2012 merupakan generasi yang tumbuh pada era digital yang sudah mapan, dengan akses internet yang mudah, telepon pintar, dan media sosial sejak dini. Hal ini dapat kita ketahui bahwasanya gen y dan gen z merupakan generasi yang tumbuh dengan teknologi dan bisa berinovasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut BPS (2022) pekerja generasi Y dan Z di Kota Malang memiliki jumlah populasi 452.435

4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.3 Karakteristik Responden

Responden mempunyai jumlah sebanyak 160 orang dengan teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan sampel ini menganut Hair et.al, (2010) menjelaskan bahwa banyaknya sampel disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang ada pada kuesioner dengan asumsi $nx5$ sampai dengan $nx10$ *observed variable* (indikator). Dalam penelitian ini, terdapat 29 item pertanyaan yang dikali dengan 5, dan berjumlah 145. Namun penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 160 responden untuk informasi yang lebih akurat dengan keseluruhan responden merupakan pekerja gen Y dan Z di Kota Malang Karakteristik responden mencakup antara lain : usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Lampiran berisi temuan-temuan identifikasi menyeluruh terhadap karakteristik responden. Berikut penjelasan responden berdasarkan hasil penelitian.

4.1.3.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	Gen Y (28 – 43 tahun)	28	18%
2.	Gen Z (12 – 27 tahun)	132	83%
	Jumlah	160	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1, jumlah responden generasi Y sebanyak 28 orang (18%), sedangkan responden generasi Z berjumlah 132 orang (83%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini mayoritas generasi Z

4.1.3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	91	51%
2	Perempuan	69	43%
	Jumlah	160	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah responden laki-laki sebanyak 91 orang (51%), sedangkan responden perempuan berjumlah 69 orang (43%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini mayoritas laki-laki.

4.1.3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SLTA/Sederajat	80	50%
2.	Diploma D3	13	9%
3.	Strata 1 (Sarjana)	62	38%
4.	Strata 2 (Master)	5	3%
5.	Strata 3 (Doktor)	0	0%
	Jumlah	160	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.3, jumlah responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 80 orang (50%), Diploma D3 sebanyak 13 orang (9%), Strata 1 sebanyak 62 orang (38%), Strata 2 sebanyak 5 orang (3%), dan terakhir Strata 3 sebanyak 0 (0%).

4.1.3.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4

Distribusi Responden Berdasarakan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	0-5 tahun	137	86%
2.	6-10 tahun	21	13%
3.	11-15 tahun	2	1%
4.	16-20 tahun	0	0%
5.	21 tahun lebih	0	0%
	Jumlah	160	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas. Jumlah responden dengan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 137 orang (86%), 6-10 tahun sebanyak 21 (13%), 11-15 tahun sebanyak 2 orang (1%), 16-20 tahun sebanyak 0 (0%), dan terakhir 21 tahun lebih sebanyak 0 (0%).

4.1.4 Distribusi Jawaban Responden

4.1.4.1 Variabel *Co-worker Support*

Empat indikator digunakan untuk mengatur variabel *co-worker support*. Hasil data dari responden ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. 5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Co-worker Support*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

<i>Co-worker Support</i>											
X1.1	1	1%	0	0%	12	7%	71	44%	76	48%	4,38
X1.2	1	1%	0	0%	20	12%	78	49%	61	38%	4,24
X1.3	1	1%	1	1%	17	11%	74	46%	67	42%	4,28
X1.4	3	2%	8	5%	25	16%	72	45%	52	32%	4,01

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Item X1.1 mengenai ketika mengalami masalah di tempat kerja dan rekan kerja menawarkan bantuan dan dukungan menunjukkan bahwa sebanyak 71 responden menjawab setuju dan 76 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden saling memberi bantuan ketika rekan kerja mengalami masalah
- 2) Item X1.2 mengenai persahabatan yang kuat dengan rekan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 78 responden menjawab setuju dan 61 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persahabatan dengan rekan kerja.
- 3) Item X1.3 mengenai rekan kerja selalu memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan menunjukkan bahwa sebanyak 74 menjawab setuju dan 67 menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mendapatkan bantuan dari rekan kerja yang membutuhkan.
- 4) Item X1.4 mengenai rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tanggung jawab menunjukkan bahwa sebanyak 72 menjawab setuju dan 52 menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mendapatkan bantuan dari rekan kerja untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

4.1.4.2. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungann Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja											
X2.1	3	1%	19	12%	15	9%	62	39%	61	38%	3,99
X2.2	11	7%	14	9%	17	11	56	35%	62	39%	3,90
X2.3	2	1%	10	6%	24	15	66	41%	58	36%	4,05
X2.4	1	1%	5	3%	27	17	67	42%	60	37%	4,13
X2.5	6	4%	13	8%	18	11	62	39%	61	38%	3,99
X1.6	8	5%	11	7%	20	12%	60	37%	61	38%	3,97
X1.7	2	1%	16	10%	23	14%	57	36%	62	39%	4,01
X1.8	4	2%	9	6%	28	11%	67	42%	62	39%	4,09

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Item X2.1 mengenai ketika memiliki fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja yang termasuk dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 62 responden menjawab setuju dan 61 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai

fleksibilitas dalam mengatur jadwal pekerjaan dari memulai hingga mengakhiri pekerjaan.

- 2) X2.2 mengenai jadwal kerja yang diatur sesuai dengan preferensi pribadi dan kebutuhan keluarga menunjukkan bahwa sebanyak 56 responden menjawab setuju dan 62 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai kebebasan dalam jadwal kerja yang diatur sesuai dengan preferensi pribadi dan kebutuhan keluarga menunjukkan
- 3) X2.3 mengenai kebebasan dalam menghadirkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan menunjukkan bahwa 66 responden menjawab setuju dan 58 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden bebas dalam memberikan ide-ide kreatif di dalam pekerjaannya.
- 4) X2.4 mengenai ketika mengambil keputusan yang relevan mereka memiliki kepercayaan dari atasan dan rekan kerja menunjukkan bahwa 67 responden menjawab setuju dan 60 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kepercayaan dari atasan dan rekan kerja dalam mengambil keputusan yang relevan.
- 5) X2.5 mengenai pekerjaan yang membutuhkan pemikiran kritis dan analitis menunjukkan bahwa 62 responden menjawab setuju dan 61 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden membutuhkan pemikiran kritis dan analitis dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 6) X2.6 mengenai pekerja memerlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai konsep dan teori menunjukkan hasil 60 responden menjawab setuju dan 61 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam bekerja memerlukan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan teori yang diberikan.
- 7) X2.7 mengenai pekerja sering diberikan tugas dan tantangan yang berbeda setiap hari menunjukkan hasil bahwa 57 responden menjawab setuju dan 62 responden

menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika bekerja, pekerja sering diberikan tugas dan tantangan yang berbeda setiap hari oleh atasan.

- 8) X2.8 mengenai pekerja sering menyesuaikan diri dari perubahan tugas dan prioritas menunjukkan hasil bahwa 67 responden menjawab setuju dan 62 menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden sering menyesuaikan diri dalam perubahan tugas dan prioritas yang diberikan.

4.1.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Motivasi Kerja											
Z1	0	0%	5	3%	16	10%	62	19%	77	48%	4,32
Z2	0	0%	3	2%	13	8%	64	40%	80	50%	4,38
Z3	0	0%	4	2%	11	7%	76	47%	69	43%	4,31
Z4	1	1%	0	0%	11	7%	66	41%	82	51%	4,43
Z5	1	1%	5	3%	17	11%	63	39%	74	46%	4,28
Z6	0	0%	3	2%	19	12%	73	46%	65	41%	4,25
Z7	3	2%	9	6%	13	8%	67	42%	68	42%	4,18
Z8	0	0%	2	1%	20	12%	56	35%	82	51%	4,36
Z9	0	0%	3	2%	14	9%	70	44%	73	46%	4,33

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.7 Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Z1 mengenai kepercayaan terhadap rekan kerja membuat pekerja merasa nyaman untuk berkolaborasi dalam meningkatkan motivasi bekerja dalam tim menunjukkan hasil bahwa 62 responden memilih setuju dan 77 responden memilih sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kepercayaan terhadap rekan kerja sehingga membuat pekerja merasa nyaman dalam berkolaborasi untuk meningkatkan motivasi bekerja dalam tim.
- 2) Z2 mengenai pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai pribadi pekerja, yang membuat pekerja termotivasi untuk melakukannya menunjukkan hasil bahwa 64 responden menjawab setuju dan 80 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai pribadinya sehingga membuatnya termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Z3 mengenai suasana kerja yang nyaman seperti suhu dan pencahayaan yang baik memberikan motivasi tambahan menunjukkan bahwa 76 responden menjawab setuju dan 69 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden termotivasi jika suasana kerja yang nyaman dari suhu dan pencahayaan yang baik.
- 4) Z4 mengenai mendapatkan promosi dan kenaikan gaji merupakan faktor penting dalam memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik menunjukkan hasil bahwa 66 responden menjawab setuju dan 82 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja dengan baik ketika menerima promosi dan kenaikan gaji.
- 5) Z5 mengenai pengenalan atasan dan rekan kerja atas kinerja pekerja akan membantu menjaga semangat dan komitmen menunjukkan hasil bahwa 63 responden menjawab setuju dan 74 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut

menjelaskan bahwa mayoritas responden dalam menjaga semangat dan komitmen harus melakukan pengenalan atasan dan rekan kerja.

- 6) Z6 mengenai harapan pekerjaannya memungkinkan pekerja dalam mengejar minat dan hobi dalam meningkatkan motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa 73 responden menjawab setuju dan 65 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai harap dalam pekerjaannya sesuai dengan minat dan hobinya.
- 7) Z7 mengenai kinerja pekerja harus diakui dan dihargai ditempat kerja menunjukkan hasil bahwa 67 responden menjawab setuju dan 68 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden harus diakui dan dihargai setiap kinerjanya di tempat kerja.
- 8) Z8 mengenai senang dalam tunjangan yang diberikan perusahaan menunjukkan hasil bahwa 56 responden menjawab setuju dan 82 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden senang dalam tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
- 9) Z9 mengenai kriteria dan syarat yang harus dipenuhi pekerja dalam menerima bonus menunjukkan hasil bahwa 70 responden menjawab setuju dan 73 menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui kriteria dan persyaratan dalam menerima bonus.

4.1.4.4 Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4. 8

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

<i>Turnover Intention</i>											
Y1	1	1%	13	8%	33	21%	55	32%	58	36%	3,98
Y2	4	2%	15	9%	32	20%	44	27%	65	41%	3,94
Y3	1	1%	15	9%	25	16%	56	35%	63	39%	4,03
Y4	11	7%	29	18%	31	19%	43	27%	46	29%	3,53
Y5	0	0%	11	7%	25	16%	60	37%	64	40%	4,11
Y6	1	1%	11	7%	24	15%	61	38%	63	39%	4,09
Y7	12	7%	27	17%	29	18%	46	28%	46	29%	3,54
Y8	6	4%	12	7%	36	22%	51	28 %	55	34%	3,86

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Y1 mengenai pekerjaan saat ini sesuai dengan minat dan tujuan karir saya menunjukkan hasil bahwa 55 responden menjawab setuju dan 58 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah sesuai dengan minat dan tujuan karir di pekerjaan saat ini.
- 2) Y2 mengenai mempunyai niat untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain untuk perkembangan karir menunjukkan hasil bahwa 44 responden menjawab setuju dan 65 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai niat untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain untuk pengembangan karir
- 3) Y3 mengenai peluang karir di perusahaan saat ini sangat terbatas, dan mendorong untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain menunjukkan bahwa 56 responden menjawab setuju dan 63 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut

menunjukkan bahwa mayoritas responden berniat untuk mencari pekerjaan lain karena pengembangan karir di perusahaan sekarang kurang.

- 4) Y4 mengenai pekerja akan menerima tawaran di perusahaan lain dengan posisi yang sama menunjukkan bahwa 43 responden menjawab setuju dan 46 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden akan menerima tawaran di perusahaan lain dengan posisi yang sama.
- 5) Y5 mengenai merasa puas dengan pekerjaan saat ini menunjukkan bahwa 60 responden menjawab setuju dan 64 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden puas dengan pekerjaan saat ini.
- 6) Y6 mengenai pekerjaan saat ini sesuai dengan minat dan keterampilan saya menunjukkan bahwa 61 responden menjawab setuju dan 63 menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja sudah sesuai dengan minat dan keterampilannya.
- 7) Y7 mengenai akan mencari pekerjaan baru untuk pengembangan karir menunjukkan hasil bahwa 46 responden menjawab setuju dan 46 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden akan mencari pekerjaan baru dengan tujuan pengembangan karir mereka
- 8) Y8 mengenai akan mencari pekerjaan baru jika ada tawaran yang lebih menarik menunjukkan bahwa 51 responden menjawab setuju dan 55 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden akan mencari pekerjaan jika ada tawaran yang lebih menarik.

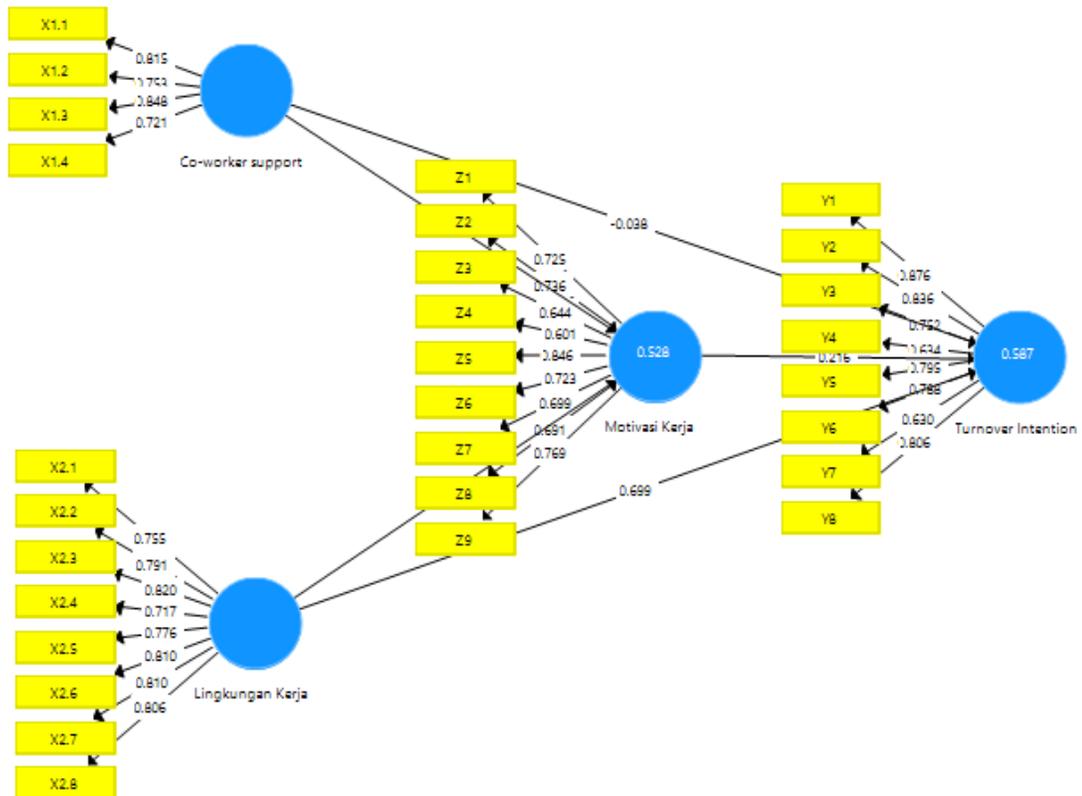
4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Model PLS yang telah disarankan oleh penelitian pada pengaruh *co-worker support* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja pada pekerja generasi Y dan Z sebelum di filter dan setelah dilakukan filter terhadap indikator variabel yakni.

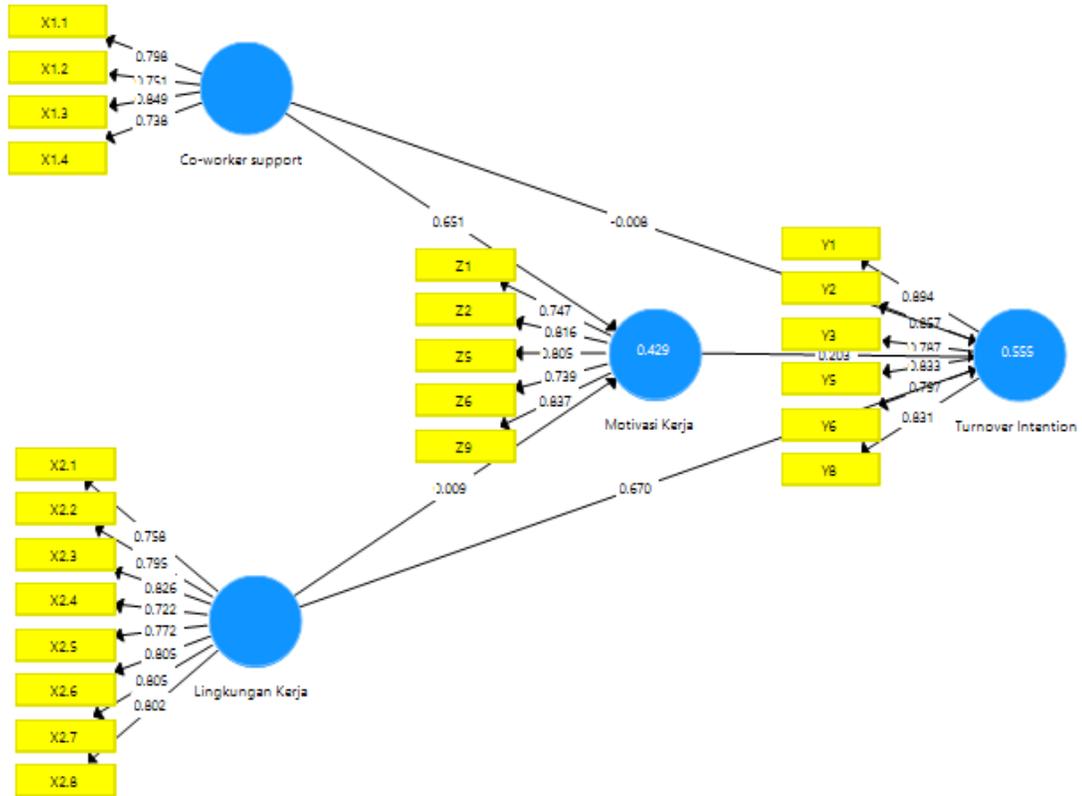
Gambar 4. 1

Outer Weight Sebelum Di Filter



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Gambar 4. 2
Outer Weights Setelah di Filter



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Variabel *co-worker support* menggunakan empat indikator dalam model akhir penelitian ini, variabel lingkungan kerja diwakili oleh delapan indikator, variabel motivasi kerja diwakili oleh lima indikator, dan variabel *turnover intention* diwakili oleh enam indikator.

4.2.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.2.1 Uji Validitas

1. Validitas *Konvergen* (*Convergent Validity*)

Outer loading dilakukan berdasarkan validitas konvergen dari suatu variabel yang dinilai valid. Menurut Hair et al., (2018) apabila perolehan nilai *outer loading* melebihi 0,7 maka dapat dikatakan valid. Tabel berikut menampilkan nilai *outer loading* dari setiap variabel yang diteliti.

Tabel 4. 9
Convergent Validity

	<i>Co-worker support</i>	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	0,798			
X1.2	0,751			
X1.3	0,849			
X1.4	0,738			
X2.1		0,758		
X2.2		0,795		
X2.3		0,826		
X2.4		0,722		
X2.5		0,772		
X2.6		0,805		
X2.7		0,805		
X2.8		0,802		
Y1				0,894
Y2				0,857
Y3				0,787
Y5				0,833
Y6				0,797
Y8				0,831
Z1			0,747	
Z2			0,816	
Z5			0,805	
Z6			0,739	

Z9			0,837	
----	--	--	-------	--

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.8 diperoleh hasil bahwasanya seluruh variabel menghasilkan nilai $> 0,7$. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dinyatakan valid. Oleh karena itu, diperlukan studi tambahan.

2. Validitas Diskriminan

Apabila perolehan nilai *cross loadings* untuk masing-masing indikator lebih besar dibandingkan nilai dari variabel lainnya, hal ini bermakna bahwa variabel tersebut dikatakan valid berdasarkan *Discriminant Validity*. Tabel 4.9 menampilkan nilai *cross loadings* untuk setiap indikator antara lain :

Tabel 4. 10

Cross Loadings

	<i>Co-worker support</i>	Lingkungan Kerja_	Motivasi Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	0,798	0,210	0,540	0,189
X1.2	0,751	0,173	0,483	0,207
X1.3	0,849	0,246	0,598	0,250
X1.4	0,738	0,548	0,432	0,528
X2.1	0,292	0,758	0,238	0,551
X2.2	0,263	0,795	0,190	0,591
X2.3	0,367	0,826	0,261	0,639
X2.4	0,442	0,722	0,423	0,497
X2.5	0,311	0,772	0,180	0,549
X2.6	0,220	0,805	0,080	0,553
X2.7	0,271	0,805	0,142	0,575
X2.8	0,236	0,802	0,091	0,555
Y1	0,340	0,622	0,383	0,894
Y2	0,287	0,520	0,352	0,857
Y3	0,337	0,597	0,250	0,787
Y5	0,350	0,652	0,269	0,833
Y6	0,281	0,664	0,276	0,797
Y8	0,320	0,516	0,339	0,831

Z1	0,709	0,177	0,747	0,285
Z2	0,414	0,153	0,816	0,265
Z5	0,501	0,265	0,805	0,317
Z6	0,428	0,242	0,739	0,296
Z9	0,427	0,188	0,837	0,300

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada tabel 4.9 diperoleh hasil nilai cross loading terbesar untuk setiap indikator dari setiap variabel. Hal ini cenderung dianggap bahwa setiap indikator dalam variabel dinyatakan valid.

3. *Average Variance Extraced (AVE)*

Perolehan nilai *Average Variance Extraced (AVE)* digunakan untuk mengevaluasi vaiditas konvergen *instrument* pengukuran. Untuk memastikan validitas konvergen dengan menggunakan *AVE*, setiap nilai *AVE* untuk variabel harus lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian validitas konvergen berdasarkan nilai *AVE* dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4. 11

Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extraced</i>	Keterangan
X1	0,617	Valid
X2	0,618	Valid
Y	0,624	Valid
Z	0,696	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai AVE semua variabel model lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa kondisi validitas konvergen telah terpenuhi. Menunjukkan bahwa semua variabel ini telah berhasil diuji validitas konvergenya

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Jika setiap variabel menghasilkan nilai lebih tinggi dibandingkan 0,6, maka dianggap dapat diandalkan menggunakan reliabilitas komposit. Pada tabel 4.10, nilai CR dari setiap variabel ditunjukkan antara lain.

Tabel 4. 12

Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Co-worker Support (X1)</i>	0,865	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,928	Reliabel
Motivasi Kerja(Z)	0,892	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,932	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.11 diketahui bahwasanya nilai variabel *co-worker support (X1)* yakni 0,865, nilai variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,928, nilai variabel *motivasi kerja (Z)* yakni 0,892, dan nilai variabel *turnover intention (Y)* sebanyak 0,932. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel > 0,6. Sehingga, variabel penelitian ini semua dianggap dapat diandalkan.

2. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4.11 menunjukkan variabel reliabel Cronbach's Alpha untuk setiap variabel sebagai berikut.

Tabel 4. 13***Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Co-worker Support (X1)</i>	0,792	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,912	Reliabel
Motivasi Kerja(Z)	0,851	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,912	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.12 diperoleh hasil nilai variabel *co-worker support (X1)* yakni 0,792, nilai variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,912, nilai variabel motivasi kerja (Z) yakni 0,851, dan nilai variabel *turnover intention (Y)* sebanyak 0,912. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel > 0,7. Sehingga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Yakni prediksi suatu model yang bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan. Menggunakan istilah lain guna mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen dalam model jalur. Menurut (Latan & Ghazali, 2014) kriteria nilai R-Square 0.75 menggambarkan substansial/kuat, 0.50 menggambarkan moderate/sedang, 0.25 menggambarkan lemah/buruk.

Tabel 4. 14***R Square***

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja	0,429	0,422
Turnover Intention	0,555	0,546

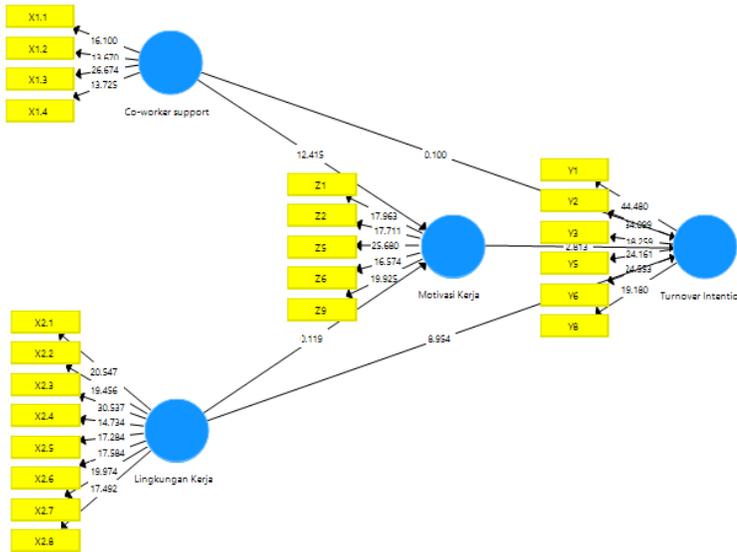
Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Pengaruh *co-worker support* serta lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,555 seperti terlihat dalam tabel 4.13. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,555, variasi nilai *co-worker support* serta lingkungan kerja dapat menyumbang 55,5% kepada nilai variabel *turnover intention*. Variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh *co-worker support*, lingkungan kerja, serta *turnover intention* sebesar 0,429. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,429 yakni 42,9% variasi nilai *co-worker support*, lingkungan kerja, serta *turnover intention* dapat menjelaskan variasi nilai variabel motivasi kerja.

4.2.4 Uji Hipotesis

Variabel penelitian dijelaskan dengan menguji model hubungan struktural. Pengujian model primer dibantu melalui uji t. Output gambar, nilai-nilai dalam koefisien patch output, dan efek tidak langsung berfungsi sebagai dasar untuk pengujian hipotesis langsung. Penjelasan tentang pengujian hipotesis ditampilkan dalam gambar dibawah.

Gambar 4. 3
Hasil Uji Hipotesis



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Uji hipotesis dilakukan guna menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul sebelum penelitian ini. Yang mana pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan perintah bootstrapping pada aplikasi SmartPLS dengan Rules of Thumb dipergunakan ialah menggunakan tingkat signifikansi P-value 0,05 (5%).

Tabel 4. 15
Dirrect Effect

Hubungan Variabel	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standar Deviasi</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
-------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-----------------

<i>Co-worker support - > Turnover Intention</i>	-0,008	0,007	0,085	0,094	0,925
Lingkungan Kerja - > Turnover Intention	0,670	0,664	0,076	8,846	0,000
<i>Co-worker support -> Motiasi Kerja</i>	0,651	0,659	0,054	12,040	0,000
Lingkungan Kerja_ -> Motivasi Kerja	0,009	0,006	0,078	0,120	0,905

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis melalui Smart PLS versi 3 diketahui:

H1 : *Co-worker Support* (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian hipotesis *co-worker support* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-values* 0,925, yang artinya *co-worker support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan -0,008 dan *t-statistic* 0,094. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *co-worker support* terhadap *turnover intention* ditolak. **Hipotesis ditolak**

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai *p-values* 0,000, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan 0,670 dan *t-statistic* 8,846. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* diterima. **Hipotesis diterima**

H3 : *Co-worker Support* (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis *co-worker support* terhadap motivasi kerja memiliki nilai *p-values* 0,000, yang artinya *co-worker support* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan 0,651 dan *t-statistic* 12,040. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *co-worker support* terhadap motivasi kerja diterima. **Hipotesis diterima**

H4 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai *p-values* 0,905, yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan 0,009 dan *t-statistic* 0,120. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ditolak. **Hipotesis ditolak**

Tabel 4. 16

Inderrect Effect

Hubungan variabel	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standar Deviasi</i> (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Co-worker support -> Motivasi Kerja -> Turnover Intention</i>	0,132	0,130	0,044	3,013	0,003
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Turnover Intention	0,002	0,002	0,017	0,113	0,910

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

H5 : Motivasi Kerja memediasi *Co-worker Support* terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis antara *co-worker support* terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja memiliki nilai *p-values* 0,003, yang artinya *co-worker support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan 0,132 dan *t-statistic* 3,013. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara *co-worker support* terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja diterima. **Hipotesis diterima**

H6 : Motivasi kerja memediasi Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja memiliki nilai *p-values* 0,910, yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja. Di sisi lain nilai *original sample* ditandai dengan 0,002 dan *t-statistic* 0,113. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja ditolak. **Hipotesis ditolak**

4.3 Pembahasan

Pada bab pembahasan ini, peneliti akan menjelaskan hasil yang sudah diuji, tujuan pembahasan ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut diatas dan pembahasan ini dilakukan dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang diteliti sebagai bukti terhadap hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Dengan kata lain, bab ini membahas tentang konsekuensi hasil pengujian hipotesis yang memberikan fakta diterima atau ditolaknya hipotesis.

Hasil yang ditemukan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, terbukti dengan temua analisis yang dilakukan. Penelitian ini menerapkan metode kuesioner terhadap 160 responden untuk mengumpulkan data. Selain itu, juga dilakukan pengujian terhadap 29 instrumen penelitian melalui pengujian validitas serta reliabilitas, dan hasilnya memenuhi syarat setelah dinyatakan valid dan reliabel.

4.3.1 Pengaruh *Co-worker Support* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 3, maka *co-worker support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hubungan antara variabel *co-worker support* dengan *turnover intention* menghasilkan nilai *path coefficient* memiliki nilai -0,008, nilai *t statistic* $0,094 < 1.96$. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah $0,925 > 0,5$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *co-worker support* bukan menjadi faktor penentu terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini.

Sedangkan variabel (Y) memiliki 8 indikator, yaitu karir di masa depan, pertimbangan tawaran posisi, tetap dipekerjaan saat ini, niat dalam meninggalkan pekerjaan. Nilai outer loading yang dihasilkan menunjukkan bahwa indikator karir di masa depan yang diwakili oleh item pernyataan Y.1 mendapatkan nilai tertinggi yaitu 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa indikator karir di masa depan menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel *turnover intention* dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiono et.al., (2021) yang menyatakan bahwa *co-worker support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Eryilmaz et.al., (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *co-worker support* dengan *turnover intention*.

Dalam prespektif Islam, seorang muslim harus menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dan menyelesaikan konflik. Persaudaraan dan tanggung jawab orang percaya untuk membina hubungan baik dan harmoni di antara satu sama lain. Dalam konteks dukungan rekan kerja, ayat ini dapat diartikan sebagai panggilan untuk menjaga lingkungan yang mendukung dan harmonis di antara rekan kerja, mirip dengan semangat persaudaraan di antara orang percaya. Ini mendorong penyelesaian konflik dan mempromosikan dukungan timbal balik, yang merupakan aspek penting

dari hubungan rekan kerja dalam lingkungan profesional. Seeperti yang dijelaskan dalam surat Al-Hujarat ayat 10 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.”

4.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 3, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention* menghasilkan nilai *path coefficient* memiliki nilai 0,670, nilai *t statistic* 8,846 > 1.96. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di tempat kerja, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Variabel lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini memiliki 3 indikator, yaitu otonomi atau kebebasan kerja, kompleksitas kerja, variabilitas kerja. Berdasarkan nilai *outer loading* yang dihasilkan, indikator otonomi atau kebebasan kerja yang diwakili oleh item X2.3 mendapatkan nilai tertinggi sebesar 0,739. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator otonomi atau kebebasan kerja menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung dan mengiatkan hasil beberapa penelitian terdahulu Ramadhoani et.al., (2020), menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh Heryanda et al., (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Suntoyo (2012) dalam Kristin et al., (2022) menjelaskan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja untuk mempengaruhi dalam

menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan tuang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setup makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian dan dijelaskan dalam surat Al – A’raaf ayat 56 :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :”Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan.”

4.3.3 Pengaruh *co-worker support* terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 3, maka *co-worker support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hubungan antara variabel *co-worker support* dengan motivasi kerja menghasilkan nilai *path coefficient* memiliki nilai 0,651, nilai *t statistic* 12,040 > 1.96. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *co-worker support* yang ada di tempat kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Variabel *co-worker support* (X1) dalam penelitian ini memiliki 3 indikator, yaitu *coworker emotional support* dan *coworker instrumental support*. Berdasarkan nilai *outer loading* yang dihasilkan, indikator *coworker instrumental support* yang

diwakili oleh item X1.3 mendapatkan nilai tertinggi sebesar 0,849. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator *coworker emotional support* menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel *co-worker support* di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniasari (2019) yang menyatakan dan menghasilkan bahwa *co-worker support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut mendukung penelitian ini tentang *co-worker support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Co-worker support dalam islam diidentikkan dengan saling tolong-menolong artinya semua pekerjaan yang dilakukan harus dilakukan dengan saling mendukung dan tolong-menolong dengan semata-mata karena Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Anfal ayat 74 :

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ آوُوا وَنَصَرُوا أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُؤْمِنُونَ حَقًّا لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya : "Dan orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad di jalan Allah, dan orang-orang yang memberi tempat kediaman dan memberi pertolongan (kepada orang Muhajirin), mereka itulah orang yang benar-benar beriman. Mereka memperoleh ampunan dan rezeki (nikmat) yang mulia."

4.3.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 3, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja menghasilkan nilai *path coefficient* memiliki nilai 0,009, nilai *t statistic* $0,120 < 1,96$. Sedangkan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah $0,905 > 0,5$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bukan menjadi faktor penentu terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini.

Variabel motivasi kerja (Z) dalam penelitian ini memiliki 3 indikator, yaitu valensi, ekspektasi, instrumen. Berdasarkan nilai outer loading yang dihasilkan, indikator instrumen yang diwakili oleh item Z9 mendapatkan nilai tertinggi sebesar 0,837. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator instrumen menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Adinda et al., (2023), menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purnama et al., (2020), juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam perspektif Islam Allah mengutus hambanya untuk mencari kemuliaan dan hanya kepadaNya kemuliaan itu semuanya, sehingga umat Islam selalu termotivasi dalam menjalankan tugas dan mencari kemuliaan kepada Allah semata. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Isra ayat 19

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

Artinya : “Dan barang siapa menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh, sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang yang usahanya dibalas dengan baik.”

4.3.5 Pengaruh *co-worker support* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi

Berdasarkan uji *indirect effect*, variabel *co-worker support* terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja diperoleh nilai *path coefficients* 0,132. Nilai *t-statistic* 3,013 > 1.96 dan *p-value* 0,003 < 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara *co-worker support* dengan *turnover intention*.

Jika dilakukan penelitian dengan variabel yang sama pada objek yang berbeda, belum tentu hasil akhirnya akan sama dan belum tentu juga hasil akhirnya akan sesuai dengan teori yang telah ada. Situasi dan kondisi objek penelitian menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, walaupun antara *co-worker support* terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh pada penelitian ini, tetapi efek mediasi motivasi kerja pada pengaruh *co-worker support* kepada *turnover intention*, yang mana ditemukan hasil bahwasanya motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention* secara langsung dan signifikan.

Hasil penelitian yang mendukung dilakukan oleh Shareef & Atan, (2019) Mereka menemukan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator atau perantara antara faktor-faktor tertentu dan niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, motivasi kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, persepsi terhadap lingkungan kerja, atau faktor-faktor lainnya dengan keinginan individu untuk tetap atau pergi dari pekerjaan mereka. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk berpindah dari pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmana & Soliha, (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memediasi *co-worker support*.

Dalam prespektif islam dijelaskan bahwa pentingnya tolong-menolong dalam kebajikan dan takwa. Dukungan antar-rekan kerja dalam konteks kebaikan dan ketakwaan dapat membentuk lingkungan kerja yang positif. Seperti dalam surat Al-Maidah ayat 2.

وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا وَتَعَاوَنُوْا
عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ
الْعِقَابِ

Artinya :”Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi(mu) dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas

(kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.”

4.3.6 Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uji indirect effect, variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja diperoleh nilai *path coefficients* 0,002. Nilai *t-statistic* $0,113 < 1.96$ dan *p-value* $0,910 > 0,5$. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* tidak perlu mendapatkan perhatian khusus, artinya variabel lingkungan kerja akan memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui variabel motivasi kerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melly et al., (2023) menunjukkan hasil bahwasanya motivasi kerja memediasi hubungan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, dan penelitian yang dilakukan oleh Shareef & Atan, (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja juga dapat memediasi *turnover intention*.

Dalam prespektif isalm aspek spiritual, nilai-nilai ini dapat diaplikasikan dalam konteks kerja sebagai landasan motivasi, dedikasi, dan etika kerja. Jika individu menjalankan tugas mereka dengan niat baik, rendah hati, dan dedikasi, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Seperti dalam surat Al-Kahfi 110.

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَجِدْتُ قَوْمًا كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Artinya :”Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia

mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya"

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Co-worker Support* (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa *co-worker support* yang dimiliki pada pekerja gen y dan z di kota Malang belum mampu menurunkan tingkat *turnover intention*.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan atau organisasi pada pekerja generasi y dan z di kota Malang akan menurunkan tingkat *turnover intention*.
3. *Co-worker support* (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *co-worker support* yang dimiliki setiap pekerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada pekerja gen y dan z di kota Malang
4. Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada belum mampu meningkatkan motivasi kerja pada pekerja gen y dan z di kota Malang.
5. Motivasi kerja (Z) mampu berperan sebagai variabel mediasi antara *co-worker support* (X1) dan *turnover intention* (Y). Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik *co-worker support* yang dimiliki oleh pekerja gen y dan z di kota Malang, maka akan meningkatkan tingkat motivasi kerja yang dimiliki pekerja, sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja pada pekerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada pekerja gen y dan z di Kota Malang.
6. Motivasi kerja (Z) tidak mampu berperan sebagai variabel mediasi antara *co-worker support* (X1) terhadap *turnover intention* (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sebagai mediator tidak mampu meningkatkan

pengaruh hubungan antara *co-worker support* terhadap *turnover intention* pada pekerja gen y dan z di kota Malang

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran, diantaranya :

1. Bagi pekerja generasi y dan z di kota Malang, penelitian ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dengan meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk mengurangi tingkat *turnover intention* kedepannya. pentingnya pengembangan lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja sebagai strategi untuk mengatasi dan mengurangi tingkat keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) di masa mendatang. Oleh karena itu, pekerja generasi Y dan Z dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan untuk merancang langkah-langkah perbaikan di lingkungan kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan keterikatan terhadap pekerjaan mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tambahan atau pengganti untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang pengaruh *co-worker support*, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *turnover intention*. Hal ini dikarenakan peneliti mempunyai sejumlah keterbatasan. Akibatnya, diharapkan akan tetap ada penelitian dimasa yang akan datang yang meneliti bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, F., Agimat, E., Agustinus, W., Ventje, A., Program, T., Ilmu, S., Bisnis, A., & Ilmu, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado*. 4(1), 81–88.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68(March 2017), 41–49.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Ardam, Jaelani, A. (2021). *No Title*.
- Arifin, Z. ; R. (2008). Implementasi Pembelajaran Tematik di Tulungagung" (Studi Multi situs di SDI Miftahul Huda Plosokandang dan SDI Al Azhaar Rejoagung Tulungagung). B. *Skripsi*.
- BPS.go.id. (2023). *Jumlah Industri Menurut Kecamatan di Kota Malang (Unit), 2021-2022*.
- BPS. (2022). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Malang (Jiwa), 2020-2022*.
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38.
- Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Turn Over Intention di Generasi Millennial. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 01.
- Daffa, M. T., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 602–611.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, M. D. N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. *Economy and Business*, 2, 545–555.
- Dr. Drs. Onsardi, M.M., CHCM Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Emeraldo, Y. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PG Kebon Agung). *Engaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*, 1999(December), 1–6.

- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 103–119.
- Fitri, A. (2020). *Menyikapi Kehidupan tafsir Q.S Al-Qashas : 77. 02*.
- Hair, J. F. H., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hair Joseph , Black William, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Ilmia, A., Hasan Ridwan, A., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2023). Tafsir Qs. Al-Baqarah Ayat 168 Dan Korelasinya Dengan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Jaminan Produk Halal. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 193–202.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya. *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Khaeruman, S. . M. . C., Dr. Luis Marnisah, M. . Ciq., Dr. Drs. Syech Idrus., M. S., Laila Irawati, S. M. C. C., Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, Ms., Eni Erwantiningsih, S. . M., Hartatik, S. S. . M. S., Supatmin, S. . M., Yuliana, S. . M., Dr. Hj. Nur Aisyah, S. M., Nurdin Natan, S. P. . M., Mutinda Teguh Widayanto, S. . M., & Ismawati, S. . M. (2021). Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kim, D., Moon, C. W., & Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(7), 844–858.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Kularathne, H., & Senevirathne, Y. Y. (2020). The Relationship between Co-Worker Support, Supervisor Support, Organizational Support and Employee Turnover Intention of Operational Level Employees in *International Journal Of All Research ...*, 2(January), 7–17.
- Kurniasari, P. (2019). Pengaruh Hubungan Dengan Rekan Kerja Terhadap Motivasi

Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kubu Raya. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.

- Lalitaratri Program Studi, T. S., & Ekonomika dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Coaching, Mentoring, dan Coworker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk The Effect of Coaching, Mentoring, and Coworker Support on Job Performance in Employees of PT. Pegadaian (Persero) Nganjuk Bran. *Sinomika Journal | Volume*, 2(1), 111–126.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2014). Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications using WarpPLS 4.
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292.
- Malang, P. K. (2023). *Perguruan Tinggi*. <https://malangkota.go.id/fasilitas-daerah/pendidikan/peguruan-tinggi/>
- Manajemen, K., Daya, S., Menyokong, D., Berkelanjutan, P., & Revolusi, E. (2023). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023 (SENASEKON 2023)*. 2023(Senasekon), 241–253.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Masyitha, D., & Faizah, A. (2022). Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 865–880.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya / William H. Mobley; Penerjemah: Nurul Iman (Cet ke-1)*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nabila, A., Sari Dewi, M., & Damanik, S. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 77–85.
- Nafukho, F. M., Irby, B. J., Pashmforoosh, R., Lara-Alecio, R., Tong, F., Lockhart, M. E., El Mansour, W., Tang, S., Etechells, M., & Wang, Z. (2022). Training design in mediating the relationship of participants' motivation, work environment, and

- transfer of learning. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 112–132.
- Ngestreini, R. N., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Coworker Support terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Embeddedness pada PT. BCA KCP Kapas Krampung Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 738.
- Ni Luh, T. R., & Putra, M. S. (2019). *KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan , sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan*. 6(11), 5970–5998.
- Notoatmodjo, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *In Media, Bandung*.
- pemerintah kota malang. (2023). *Kota Malang siap turut wujudkan 1000 startup digital*.
- Priyani, A., Maryam, S., & Burhanudin A.Y. (2020). Generasi X, Y dan Z Mobile Banking. *Edunomika*, 4(02), 357–368.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020a). BINA KONSTRUKSI PROVINSI LAMPUNG Konstruksi Provinsi Lampung merupakan Konstruksi Provinsi Lampung dalam. *EKOMBIS Sains*, 5(Juni), 11–20.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20.
- Rahmana, H. A., & Soliha, E. (2022). PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI BERPENGARUH TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DIMEDIASI MOTIVASI KERJA: Studi Empiris di Indonesia. *Among Makarti*, 15(1), 19–37.
- Ramadhoani, vivi. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram*. 09(8), 316–327.
- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964.

- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 151–169.
- Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (2019). The effect of job insecurity on employees' job outcomes: the mediating role of job embeddedness. *Journal of Management Development*, 38(4), 288–297.
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2023). Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*, 57(3), 583–605.
- Sihab, Q. (2005). *Tafsir Al-Misbah*.
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 354–364.
- Ussu, M., & Nelwan, O. S. (2023). the Influence of Work Environment, Professionalism and Commitment To Turnover Intention At Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Saerang 601 Jurnal EMBA*, 11(1), 601–612.
- Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(3), 347–369.
- Wardana, R. H., & Jamal, S. wahyuni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977–981.
- Yulianue, Sartono, M., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(4), 1–13.
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Yulius Pangkey, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul

Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 7(3), 265–277.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

2/19/24, 3:57 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110039
Nama : Gimnastyar Ganda Wijaya
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH CO-WORKER SUPPORT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA GEN Y DAN Z DI KOTA MALANG**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	22 Januari 3	Konsultasi smart pls dan dan bab iv	Genap 2/0003	Sudah Dikoreksi
2	25 September 2023	Konsultasi judul yang diambil untuk skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	2 Oktober 2023	1. Mengumpulkan riview jurnal 2. konsultasi dalam membuat latar belakang	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	10 Oktober 2023	Mengumpulkan bab 1 dan revisi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	13 Oktober 2023	1. membuat DOV 2. membuat item permytaan kuesioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	8 November 2023	1. mengumpulkan bab 1 2. konsultasi revisi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	23 November 2023	1. mengumpulkan proposal bab 1-3 2. mengumpulkan powerpoint untuk seminar proposal 3. konsultasi seminar proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	18 Januari 2024	1. Acc untuk proposal setelah sempro	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	5 Februari 2024	1. Mengumpulkan bab IV -V 2. Revisi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	13 Februari 2024	1. Mengumpulkan bab I - V 2. Konsultasi skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

11	19 Februari 2024	I. Konsultasi keluar LOA Afirmasi	Genap 2023/2024	Belum Dikoreksi
----	------------------	-----------------------------------	--------------------	--------------------

Malang, 19 Februari 2024

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 2 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Gimnastyar Ganda Wijaya
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 22 September 2002
Alamat : Ds. Tinggarbuntut Kec. Bangsal Kab. Mojokerto
Telepon : 085648457429
Email : gimnastyarr@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2008 : TK Darul Ulum
2008 – 2014 : MI Darul Ulum
2014 – 2017 : MTsN Bangsal
2017 – 2020 : MAN 2 Mojokerto

Pendidikan Non Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang
2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Malang

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

2/15/24, 12:20 PM Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Gimnastyar Ganda Wijaya
NIM : 200501110039
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *CO-WORKER SUPPORT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA GEN Y DAN Z DI KOTA MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	16%	10%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Februari 2024
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M

<https://access.fe.uin-malang.ac.id/print/plagiasi/12674/3773> 1/1

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian Kuesioner Penelitian

PENGARUH CO-WORKER SUPPORT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PEKERJA GENERASI Y DAN Z

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Gimnastyar Ganda Wijaya mahasiswa UIN Malang Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, dengan ini kami meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Co-worker Support dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Lingkungan Kerja pada Pekerja Generasi Y dan Z”

Peneliti memahami waktu saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti,

Gimnastyar Ganda Wijaya

Kuesioner Penelitian

A. Deskripsi Responden

- Nama Instansi :
- Nama Responden :
- Usia :
- Tanggal Pengisian :
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Pendidikan Terakhir :
- SLTA/Sederajat
 - Diploma (D3)
 - Strata 1 (Sarjana)
 - Strata 2 (Master)
 - Strata 3 (Doktor)
- Lama Bekerja :
- 1 -5 tahun
 - 6 – 10 tahun
 - 11 – 15 tahun
 - 16 – 20 tahun
 - Kurang lebih 21 tahun

B. Daftar Pertanyaan

Berikan tanda centang (√) pada kolom pilihan yang sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S		TS	TST
Coworker Emotional Support						
1.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, rekan kerja saya biasanya menawarkan bantuan dan dukungan					
2.	Saya merasa memiliki hubungan persahabatan yang kuat dengan beberapa rekan kerja di tempat kerja.					
Coworker Instrumental Support						
3.	Rekan kerja selalu memberikan bantuan kepada rekan yang membutuhkan					
4.	Rekan kerja selalu membantu saya dalam menyelesaikan tanggung jawab					
Valensi						
5.	Kepercayaan kepada rekan kerja membuat saya merasa lebih nyaman untuk berkolaborasi, yang meningkatkan motivasi saya dalam bekerja tim					
6.	Pekerjaan saya sangat sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi saya, yang membuat saya termotivasi untuk melakukannya					
7.	Suasana kerja yang nyaman, seperti suhu dan pencahayaan yang baik, memberi saya motivasi tambahan					
Ekspektasi						
8.	Kemungkinan mendapatkan promosi dan kenaikan gaji adalah faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik					
9.	Pengenalan dari atasan dan rekan kerja atas kinerja saya membantu menjaga semangat dan komitmen saya					

10.	Saya berharap bahwa pekerjaan saya akan memungkinkan saya mengejar minat dan hobi saya, yang akan meningkatkan motivasi saya					
Instrumen						
11.	Saya merasa bahwa usaha dan kinerja saya di tempat kerja harus diakui dan dihargai.					
12.	Saya merasa senang dengan tunjangan yang diberikan perusahaan					
13.	Saya tahu kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk memenuhi syarat menerima bonus kerja					
Karir di masa depan						
14.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat dan tujuan karier saya					
15.	Saya telah memikirkan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dalam perkembangan karir saya					
Pertimbangan tawaran posisi						
16.	Saya merasa bahwa peluang pengembangan karier di perusahaan ini terbatas, dan itu mendorong saya untuk mencari yang lebih baik					
17.	Saya akan menerima tawaran posisi yang sama di perusahaan lain					
Tetap diperkerjaan saat ini						
18.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini					
19.	Saya merasa bahwa pekerjaan ini sesuai dengan keterampilan dan minat saya.					
Niat dalam meninggalkan pekerjaan						
20.	Saya merasa bahwa saya mungkin ingin mencari pekerjaan baru untuk pengembangan karier.					

21	Saya merasa bahwa saya mungkin akan mencari pekerjaan baru jika ada tawaran yang lebih menarik					
Otonomi (kebebasan) Kerja						
22	Saya memiliki fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja saya, termasuk kapan saya memulai dan mengakhiri pekerjaan					
23	Saya dapat mengatur jadwal kerja saya sendiri sesuai dengan preferensi pribadi dan kebutuhan keluarga.					
24	Saya memiliki kesempatan untuk menghadirkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan saya					
25	Saya merasa memiliki kepercayaan dari atasan dan rekan kerja untuk mengambil keputusan yang relevan.					
Kompleksitas Kerja						
26	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memerlukan pemikiran kritis dan analitis.					
27	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memerlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai konsep dan teori					
Variabilitas Kerja						
28	Saya sering dihadapkan pada tantangan dan tugas-tugas yang berbeda setiap hari					
29	Saya sering harus menyesuaikan diri dengan perubahan tugas dan prioritas					

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	Gen Y (28 – 43 tahun)	28	18%
2.	Gen Z (12 – 27 tahun)	132	83%
	Jumlah	160	100%

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	91	51%
2	Perempuan	69	43%
	Jumlah	160	100%

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SLTA/Sederajat	80	50%
2.	Diploma D3	13	9%
3.	Strata 1 (Sarjana)	62	38%
4.	Strata 2 (Master)	5	3%
5.	Strata 3 (Doktor)	0	0%
	Jumlah	160	100%

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	0-5 tahun	137	86%
2.	6-10 tahun	21	13%

3.	11-15 tahun	2	1%
4.	16-20 tahun	0	0%
5.	21 tahun lebih	0	0%
	Jumlah	160	100%

2. Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Co-worker Support*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Co-worker Support</i>											
X1.1	1	1%	0	0%	12	7%	71	44%	76	48%	4,38
X1.2	1	1%	0	0%	20	12%	78	49%	61	38%	4,24
X1.3	1	1%	1	1%	17	11%	74	46%	67	42%	4,28
X1.4	3	2%	8	5%	25	16%	72	45%	52	32%	4,01

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja											
X2.1	3	1%	19	12%	15	9%	62	39%	61	38%	3,99

X2.2	11	7%	14	9%	17	11	56	35%	62	39%	3,90
X2.3	2	1%	10	6%	24	15	66	41%	58	36%	4,05
X2.4	1	1%	5	3%	27	17	67	42%	60	37%	4,13
X2.5	6	4%	13	8%	18	11	62	39%	61	38%	3,99
X1.6	8	5%	11	7%	20	12%	60	37%	61	38%	3,97
X1.7	2	1%	16	10%	23	14%	57	36%	62	39%	4,01
X1.8	4	2%	9	6%	28	11%	67	42%	62	39%	4,09

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Motivasi Kerja											
Z1	0	0%	5	3%	16	10%	62	19%	77	48%	4,32
Z2	0	0%	3	2%	13	8%	64	40%	80	50%	4,38
Z3	0	0%	4	2%	11	7%	76	47%	69	43%	4,31
Z4	1	1%	0	0%	11	7%	66	41%	82	51%	4,43
Z5	1	1%	5	3%	17	11%	63	39%	74	46%	4,28
Z6	0	0%	3	2%	19	12%	73	46%	65	41%	4,25
Z7	3	2%	9	6%	13	8%	67	42%	68	42%	4,18

Z8	0	0%	2	1%	20	12%	56	35%	82	51%	4,36
Z9	0	0%	3	2%	14	9%	70	44%	73	46%	4,33

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Turnover Intention

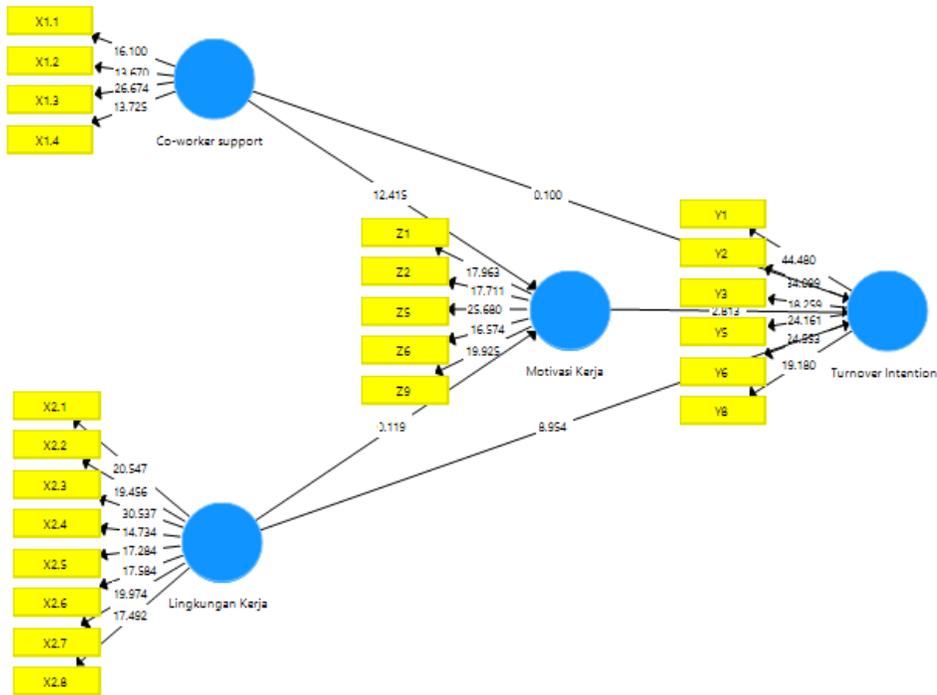
Indikator	STS		TS		N		S		SS		Ratarata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Turnover Intention</i>											
Y1	1	1%	13	8%	33	21%	55	32%	58	36%	3,98
Y2	4	2%	15	9%	32	20%	44	27%	65	41%	3,94
Y3	1	1%	15	9%	25	16%	56	35%	63	39%	4,03
Y4	11	7%	29	18%	31	19%	43	27%	46	29%	3,53
Y5	0	0%	11	7%	25	16%	60	37%	64	40%	4,11
Y6	1	1%	11	7%	24	15%	61	38%	63	39%	4,09
Y7	12	7%	27	17%	29	18%	46	28%	46	29%	3,54
Y8	6	4%	12	7%	36	22%	51	28 %	55	34%	3,86

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

Hasil Uji Penelitian

Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan

	<i>Co-worker support</i>	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	0,798			
X1.2	0,751			
X1.3	0,849			
X1.4	0,738			
X2.1		0,758		
X2.2		0,795		
X2.3		0,826		
X2.4		0,722		
X2.5		0,772		
X2.6		0,805		
X2.7		0,805		
X2.8		0,802		
Y1				0,894
Y2				0,857
Y3				0,787
Y5				0,833
Y6				0,797
Y8				0,831
Z1			0,747	
Z2			0,816	
Z5			0,805	
Z6			0,739	
Z9			0,837	



Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced	Keterangan
X1	0,617	Valid
X2	0,618	Valid
Y	0,624	Valid
Z	0,696	Valid

Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Co-worker Support (X1)	0,865	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,928	Reliabel

Motivasi Kerja(Z)	0,892	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,932	Reliabel

Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Co-worker Support</i> (X1)	0,792	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,912	Reliabel
Motivasi Kerja(Z)	0,851	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,912	Reliabel

Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Hubungan Variabel	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standar Deviasi</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
<i>Co-worker support</i> - > <i>Turnover Intention</i>	-0,008	0,007	0,085	0,094	0,925
Lingkungan Kerja - > <i>Turnover Intention</i>	0,670	0,664	0,076	8,846	0,000
<i>Co-worker support</i> -> Motiasi Kerja	0,651	0,659	0,054	12,040	0,000

Lingkungan Kerja_ -> Motivasi Kerja	0,009	0,006	0,078	0,120	0,905
--	-------	-------	-------	-------	-------

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Inderrect Effect*)

Hubungan variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Co-worker support - > Motivasi Kerja -> Turnover Intention</i>	0,132	0,130	0,044	3,013	0,003
Lingkungan Kerja_ -> Motivasi Kerja - > <i>Turnover Intention</i>	0,002	0,002	0,017	0,113	0,910