

ABSTRAK

PENGARUH *COACHING LEADERSHIP* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z PADA MYLOVA KOTA BENGKULU

Oleh :
Chintya Rindiani¹
Onsardi²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Coaching Leadership* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z Pada Mylova Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel penelitian berjumlah 55 responden yang merupakan karyawan Generasi Z Pada Mylova Kota Bengkulu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan dianalisis menggunakan SPSS, melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil uji hipotesis t pada variabel *Coaching Leadership* menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,498 > 2,007$) dan $sig < \alpha$ ($0,01 < 0,05$), variabel Lingkungan Kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,796 > 2,007$) dan $sig < \alpha$ ($0,00 < 0,05$). Hasil uji f menunjukkan nilai $f_{hitung} 496,450 > f_{tabel} 3,18$ dan $sig 0,00 < 0,05$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Coaching Leadership* dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z Pada Mylova Kota Bengkulu.

Kata Kunci : *Coaching Leadership, Lingkungan Kerja, Turnover Intention*

ABSTRACT

THE EFFECT OF COACHING LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION OF GENERATION Z EMPLOYEES AT MYLOVA IN BENGKULU CITY

By:
Chintya Rindiani¹
Onsardi²

This study aims to examine the effect of Coaching Leadership and Work Environment on the Turnover Intention of Generation Z employees at *Mylova* in Bengkulu City. This research employs a quantitative approach, with a sample of 55 respondents consisting of Generation Z employees at *Mylova* in Bengkulu City. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS, including instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination.

The results of the t-test for the Coaching Leadership variable show that t-value > t-table ($-2.498 > 2.007$) and significance < α ($0.01 < 0.05$). The Work Environment variable shows that t-value > t-table ($-4.796 > 2.007$) and significance < α ($0.00 < 0.05$). The F-test results indicate that F-value $496.450 > F$ -table 3.18 and significance $0.00 < 0.05$. The findings conclude that Coaching Leadership and Work Environment have both partial and simultaneous effects on the Turnover Intention of Generation Z employees at *Mylova* in Bengkulu City.

Keywords: *coaching leadership, work environment, turnover intention*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis yang semakin ketat membuat setiap perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan baik agar bisa menjaga kinerja perusahaan secara terus-menerus. Karyawan adalah aset terpenting dalam perusahaan karena kualitas dan sikap mereka sangat menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan (Ghifari *et al.*, 2024). Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkualitas juga bergantung pada kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberi dukungan dari pemimpin, serta mengurangi niat karyawan untuk pindah (Ratnasari & Saputra, 2024).

Masalah pindah kerja atau *turnover intention* kini menjadi isu penting dalam dunia kerja, terutama di kalangan karyawan Generasi Z. Generasi ini memiliki ciri khas, seperti suka berkembang, menginginkan lingkungan kerja nyaman, menyukai fleksibilitas, dan memiliki harapan tinggi terhadap atasan serta lingkungan kerja (Pinandito & Savira, 2022).

Jika harapan ini tidak terpenuhi, Generasi Z cenderung mencari pekerjaan baru sehingga tingkat *turnover intention* meningkat. Kenaikan *turnover intention* bisa menyebabkan biaya merekrut karyawan meningkat, kehilangan karyawan yang berpengalaman, penurunan produktivitas, dan mengganggu stabilitas perusahaan.

Salah satu faktor penting yang bisa menurunkan *turnover intention* adalah kepemimpinan melalui *coaching*. *Coaching leadership* adalah gaya kepemimpinan

yang fokus pada memberi bimbingan, feedback, dan pengembangan potensi karyawan melalui komunikasi yang konstruktif (Rom *et al.*, 2022).

Penelitian Terbaru menunjukkan bahwa *coaching leadership* memengaruhi *turnover intention* secara negatif. Hasil serupa juga dilaporkan oleh (Bang *et al.*, 2022). yang menyatakan *coaching leadership* meningkatkan hubungan emosional yang positif antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih ingin tetap bekerja (Jung *et al.*, n.d.).

Selain *coaching leadership*, lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kenyamanan tempat kerja dan aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi (Tjahjadi, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik meningkatkan *turnover intention* secara signifikan (Nurimansjah, 2023). Temuan lain juga mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja adalah faktor utama yang memengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan (Environment *et al.*, 2025).

Di perusahaan Mylova Kota Bengkulu, berdasarkan wawancara awal dengan karyawan Generasi Z, ditemukan beberapa masalah terkait *turnover intention*. Pola *coaching leadership* dinilai belum cukup baik, seperti kurangnya arahan langsung, komunikasi yang terbatas, serta feedback yang tidak merata dari atasan. Di sisi lain, lingkungan kerja masih perlu diperbaiki dari aspek kenyamanan, hubungan antar karyawan, dan pembagian kerja. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kurangnya bimbingan dari atasan membuat mereka bingung dan merasa tidak puas, sehingga

memicu niat untuk pindah. Meskipun sudah banyak penelitian mengenai *coaching leadership*, lingkungan kerja, dan *turnover intention*, masih terdapat beberapa hal yang belum terjadwal.

Pertama, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh *coaching leadership* dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z, padahal generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Kedua, hasil penelitian sebelumnya masih tidak konsisten, beberapa studi menunjukkan pengaruh *coaching leadership* sangat kuat, namun beberapa lainnya menunjukkan pengaruh yang lebih lemah. Ketiga, tidak ada penelitian yang dilakukan pada perusahaan Mylova Kota Bengkulu meskipun data awal menunjukkan adanya masalah *coaching leadership* dan lingkungan kerja yang berdampak pada *turnover intention*.

Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih mendalam mengenai fenomena tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian yang ada dan memberikan pemahaman baru mengenai pengaruh *coaching leadership* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Di perusahaan Mylova Kota Bengkulu, berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan Generasi Z, ditemukan beberapa masalah terkait *turnover intention*. Diketahui bahwa tingkat pergantian karyawan di Mylova Kota Bengkulu cenderung tinggi. Mereka menyampaikan bahwa dalam satu tahun terakhir terdapat

beberapa rekan kerja yang memilih mengundurkan diri, bahkan ada yang berhenti dalam waktu singkat setelah bekerja.

Selain itu, sebagian karyawan juga mengaku sedang mempertimbangkan untuk pindah kerja karena merasa kurang cocok dengan kondisi kerja yang ada. Kondisi ini menunjukkan bahwa *turnover intention* di perusahaan cukup tinggi, terutama di kalangan karyawan Generasi Z.

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *coaching leadership* yang belum optimal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover intention* tersebut. Karyawan Generasi Z cenderung membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang lebih personal, memberikan *feedback* secara berkala, serta mendorong pengembangan diri mereka.

Berdasarkan observasi awal, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Mylova Kota Bengkulu masih cenderung bersifat direktif dan kurang memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara mandiri. Ketiadaan proses *coaching* yang efektif membuat karyawan Generasi Z merasa kurang dihargai potensinya dan tidak memiliki arah pengembangan karir yang jelas, sehingga mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka terhadap lingkungan kerja yang suportif dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul: **“Pengaruh *Coaching Leadership* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Coaching leadership* di Mylova Kota Bengkulu belum berjalan optimal, ditunjukkan oleh kurangnya arahan, komunikasi terbatas, dan *feedback* yang tidak merata dari atasan.
2. Lingkungan kerja di Mylova belum sepenuhnya kondusif, baik dari aspek kenyamanan fisik, hubungan antar karyawan, maupun pembagian pekerjaan.
3. *Turnover intention* karyawan Generasi Z cenderung tinggi, terlihat dari munculnya niat berpindah kerja akibat kurangnya bimbingan dan lingkungan kerja yang belum mendukung.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan pembahasan dan agar penelitian lebih terarah, maka penelitian ini dibatasi pada variabel *coaching leadership* dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta *turnover intention* sebagai variabel dependen, dengan objek penelitian pada karyawan Generasi Z di MyLova Kota Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *coaching leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu?
3. Apakah *coaching leadership* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *coaching leadership* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *coaching leadership* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *coaching leadership* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *coaching leadership*, lingkungan kerja, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
2. Memperkaya literatur penelitian tentang pengaruh *coaching leadership* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dalam konteks perusahaan lokal di Indonesia.
3. Menjadi referensi dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa.
4. Memberikan validasi empiris terhadap teori-teori yang digunakan dalam konteks Generasi Z di Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan (Mylova)

1. Memberikan informasi dan rekomendasi strategis kepada manajemen Mylova dalam mengembangkan strategi retensi karyawan Generasi Z.
2. Membantu perusahaan dalam merancang program *coaching leadership* yang efektif untuk meningkatkan *engagement* dan mengurangi *turnover intention*.
3. Memberikan masukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan karakteristik Generasi Z.
4. Mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.

b. Bagi Karyawan

1. Meningkatkan kualitas pengembangan diri karyawan melalui implementasi *coaching leadership* yang lebih baik.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas.

c. Bagi Peneliti

1. Menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang dinamika manajemen sumber daya manusia khususnya pada Generasi Z.
2. Mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari dalam konteks riil perusahaan.
3. Mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian kuantitatif.

d. Bagi Akademisi dan Peneliti Lain

1. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik sejenis.
2. Memberikan gambaran empiris tentang kondisi *turnover intention* Generasi Z di perusahaan lokal Indonesia.