

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi konseptual

Deskripsi konseptual penelitian adalah deskripsi yang memuat kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Deskripsi konseptual didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Deskripsi konseptual digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian dan dasar untuk menjelaskan atau membahas hasil penelitian.

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi dalam suatu periode tertentu (Arum *et al.*, 2023) . Variabel ini berfungsi sebagai indikator awal dari perilaku turnover aktual yang mencerminkan ketidakpuasan, kelelahan, maupun ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi organisasi.

Menurut (Francis *et al.*, 2023), *turnover intention* merupakan niat sadar individu untuk mencari pekerjaan baru di luar organisasi saat ini, yang umumnya dipengaruhi oleh persepsi terhadap lingkungan kerja, kepemimpinan, dan peluang karier.

(N *et al.*, 2024) menyatakan bahwa *turnover intention* dapat timbul akibat berbagai faktor, antara lain beban kerja yang berlebihan, minimnya penghargaan,

ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kurangnya kesempatan pengembangan diri. Dalam konteks generasi Z, faktor-faktor seperti fleksibilitas waktu kerja, pengakuan atas ide-ide inovatif, serta gaya kepemimpinan yang suportif menjadi aspek penting dalam membentuk loyalitas kerja.

Berdasarkan teori *Organizational Equilibrium* dari (N *et al.*, 2024), keputusan seorang individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi merupakan hasil perbandingan antara insentif yang diterima dan kontribusi yang diberikan. Apabila persepsi terhadap imbalan, baik finansial maupun non-finansial, lebih rendah dibandingkan dengan usaha yang dikeluarkan, maka kecenderungan untuk keluar dari organisasi meningkat. Teori ini menegaskan bahwa turnover intention tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rom *et al.*, 2022), menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis *coaching* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa didukung oleh pemimpin dan memperoleh kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan studi (Ghifari *et al.*, 2024) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *coaching* dapat menekan *turnover intention* dengan cara meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk *turnover intention*.

Menemukan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja fisik dan sosial secara signifikan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Karyawan yang bekerja dalam suasana yang aman, nyaman, serta didukung oleh rekan kerja dan atasan cenderung lebih betah serta termotivasi untuk berkontribusi dalam jangka panjang. Dampak dari *turnover intention* sangat krusial bagi organisasi.

Menurut (Galan, 2023) , tingkat *turnover* yang tinggi berpotensi menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi (*knowledge loss*), serta penurunan moral di kalangan karyawan yang tersisa. Oleh sebab itu, memahami faktor-faktor penyebab *turnover intention* merupakan langkah penting dalam merancang strategi retensi karyawan yang efektif. Secara keseluruhan, *turnover intention* dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu (seperti usia, motivasi, dan ekspektasi karier), faktor organisasi (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi), serta faktor lingkungan (hubungan sosial dan kondisi kerja).

Untuk karyawan generasi Z yang mengutamakan makna kerja dan keseimbangan kehidupan, perusahaan perlu mengembangkan sistem kerja yang fleksibel, komunikasi terbuka, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi guna menekan *turnover intention*.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori besar:

1. Faktor *Organisasional*, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.
2. Faktor Individu, seperti usia, kepribadian, serta nilai pribadi.

3. Faktor Eksternal, seperti peluang kerja di luar organisasi dan kondisi ekonomi.

Penelitian oleh (Maspuroh *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor paling dominan yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan muda di industri kreatif. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan dukungan dari pimpinan atau tidak nyaman dengan suasana kerja akan memiliki niat lebih besar untuk berpindah.

2.1.1.3 Dampak *Turnover Intention*

Dampak dari *turnover intention* tidak hanya dirasakan oleh organisasi, tetapi juga oleh individu. Bagi organisasi, tingginya niat keluar menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan meningkat, serta menurunkan stabilitas tim kerja (Suhakim *et al.*, 2021). Bagi karyawan, keinginan berpindah dapat menimbulkan stres dan ketidakpastian karier (Ihwanti, R., & Gunawan, C. 2023).

Dalam konteks Mylova, peningkatan *turnover intention* berdampak pada penurunan produktivitas tim dan gangguan terhadap kontinuitas proyek kreatif yang membutuhkan kolaborasi jangka panjang. Karena itu, memahami penyebab dan mengendalikan *turnover intention* menjadi strategi penting dalam mempertahankan SDM potensial.

2.1.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan

(Othman & Abdullah, 2025), *turnover intention* dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
2. Rencana untuk meninggalkan organisasi.
3. Pikiran berulang untuk keluar.
4. Kecenderungan membandingkan pekerjaan saat ini dengan peluang lain.

Indikator-indikator tersebut menggambarkan proses kognitif dan efektif karyawan sebelum mengambil Keputusan actual untuk keluar dari organisasi, hal ini sejalan dengan pendapat Menurut (Salliyuana *et al.*, 2024), yang menyatakan bahwa *turnover intention* dapat diamati melalui survei kepuasan kerja dan wawancara keluar (*exit interview*), karena indikator tersebut mencerminkan kondisi psikologis dan evaluasi subjektif karyawan terhadap organisasinya.

Menurut (Danang *et al.*, 2025) Masalah perputaran karyawan sangat penting untuk diatasi karena gesekan yang tinggi dapat memengaruhi perusahaan secara luas, secara langsung dan tidak langsung, yang mengakibatkan peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan, hilangnya produksi, berkurangnya keuntungan, dan keseluruhan moral karyawan yang lebih rendah.

Ada lima indikator *Turnover Intention* yaitu :

1. *Thinking Of Quitting* (pikiran untuk meninggalkan perusahaan),
2. *Intention To Search* (kecenderungan untuk mencari kerja lain),
3. *Intention To Quit* (kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan),
4. *Job Dissatisfaction* (Ketidakpuasan terhadap pekerjaan) dan

5. *Perceived Alternatives* (Persepsi terhadap peluang lain).

Menurut (Rohani & Aryani, 2025) *Turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar benar keluar dari suatu organisasi, keinginan karyawan untuk pindah. Keinginan yang tinggi untuk keluar biasanya menunjukkan bahwa karyawan kecewa dengan posisi mereka yang diberikan oleh perusahaan, namun kekecewaan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pekerja yang merasa dibayar lebih rendah, pekerjaan yang kurang sulit dan merasa diabaikan.

ada 3 indikator yang dipakai untuk menilai turnover intention adalah niatan untuk berhenti (*thoughts of quitting*) dan niatan untuk meninggalkan (*intention to quit*), yang terakhir niatan untuk memperoleh pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

2.1.2 Coaching Leadership

2.1.2.1 Pengertian Coaching Leadership

Kepemimpinan adalah elemen kunci dalam menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan pegawai agar berkontribusi sesuai dengan tujuan organisasi. Di antara berbagai tipe kepemimpinan, kepemimpinan berbasis pelatihan mengambil peran penting karena fokusnya pada pengembangan potensi individu melalui proses bimbingan dan kerja sama. (KESUMA, n.d.), menjelaskan bahwa kepemimpinan berbasis pelatihan adalah seni dalam mendukung kinerja, belajar, dan pengembangan pribadi seseorang agar dapat memaksimalkan kemampuannya.

Gaya ini menekankan keterbukaan komunikasi, pemberdayaan, dan tanggung jawab individu terhadap hasil kerjanya.

(Josefina *et al.*, 2020), menambahkan bahwa pemimpin berfungsi sebagai fasilitator yang membantu pegawai untuk menemukan jawaban atas tantangan pekerjaan mereka sendiri, bukan hanya memberikan arahan. Tipe pemimpin ini membangun rasa percaya diri dan kemandirian di antara bawahannya, yang berdampak pada meningkatnya partisipasi dalam pekerjaan.

(Ladyshefsky & Graduate, 2017), menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis pelatihan adalah tipe kepemimpinan kolaboratif yang menggabungkan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional pegawai. Pemimpin yang menggunakan gaya ini biasanya menciptakan atmosfer kerja yang mendukung, terbuka, dan mendorong umpan balik yang terus-menerus.

Dalam konteks organisasi layanan seperti Mylova Kota Bengkulu, gaya kepemimpinan ini sangat sesuai. Pegawai dari Generasi Z di bidang kreatif memiliki sifat yang dinamis, ingin belajar terus-menerus, dan menghargai pemimpin yang berperan sebagai mentor, bukan hanya sebagai atasan. (Priscilla *et al.*, 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis pelatihan efektif bagi generasi muda karena mendorong mereka untuk berpikir kritis, merasa dihargai, dan berkontribusi aktif dalam inovasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rom *et al.*, 2022), menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis pelatihan memiliki dampak negatif terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan, yang berarti semakin baik kemampuan pemimpin dalam

membimbing dan mendukung karyawan, semakin kecil keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan serupa disampaikan oleh (Prajaksa *et al.*, 2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berbasis pelatihan meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja dengan meningkatkan rasa percaya dan penghargaan terhadap karyawan.

2.1.2.2 Konsep dan Tujuan *Coaching Leadership*

Konsep dasar *coaching leadership* berakar dari psikologi positif yang menekankan bahwa setiap individu memiliki potensi untuk berkembang apabila diberikan bimbingan yang tepat (Abdullah, 2020). Tujuan utamanya bukan sekadar mencapai target organisasi, tetapi juga mengembangkan kemampuan, motivasi, dan rasa percaya diri karyawan.

Menurut (Abdullah, 2020) *coaching leadership* memiliki empat tujuan utama:

1. Meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
2. Mengembangkan kompetensi dan keterampilan individu.
3. Meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja.
4. Menumbuhkan budaya pembelajaran di tempat kerja.

Dalam konteks Mylova, penerapan *coaching leadership* berpotensi memperkuat budaya kreatif yang berfokus pada kolaborasi dan inovasi. Generasi Z, yang terbiasa dengan komunikasi digital dan keterbukaan, membutuhkan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan gaya kerja fleksibel serta memberikan arahan melalui diskusi, bukan perintah satu arah (Agung *et al.*, 2025).

2.1.2.3 Manfaat *Coaching Leadership*

Penelitian menunjukkan bahwa *coaching leadership* memberikan berbagai manfaat:

1. Bagi Karyawan: Meningkatkan *self-efficacy*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan kompetensi.
2. Bagi Organisasi: Meningkatkan kinerja, produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan.
3. Bagi Pemimpin: Meningkatkan efektivitas kepemimpinan *dan relationship quality* dengan tim.

2.1.2.4 Karakteristik *Coaching Leadership*

Menurut (Whitmore, 2017) dan (Josefina *et al.*, 2020), terdapat beberapa karakteristik utama dalam *coaching leadership*:

1. Komunikatif dan empatik – pemimpin mendengarkan secara aktif dan memahami perspektif bawahan.
2. Berorientasi pada pengembangan – fokus pada pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan.
3. Memberikan kepercayaan – pemimpin memberi ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan.
4. Umpan balik konstruktif – berfokus pada solusi, bukan kesalahan.
5. Fokus pada pembelajaran berkelanjutan – menjadikan setiap pengalaman sebagai sarana belajar.

Penelitian oleh (Whitmore, 2017) menegaskan bahwa karakteristik pemimpin yang komunikatif dan suportif berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja dan

loyalitas karyawan muda. Dalam organisasi jasa, hal ini berdampak langsung pada peningkatan kreativitas dan komitmen kerja.

2.1.2.5 Indikator *Coaching Leadership*

Coaching leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, pemberdayaan, serta dukungan berkelanjutan. *Coaching leadership* dapat diukur melalui beberapa indikator berdasarkan pendapat para ahli berikut.

1. Indikator *Coaching leadership* menurut Menurut (Ellinger *et al.*, n.d.)
Ellinger *et al.* menyatakan bahwa *coaching leadership* dapat diukur melalui beberapa dimensi utama yaitu:
 - a. *Open Communication* (Komunikasi Terbuka)
Indikator ini mencerminkan kemampuan pemimpin untuk menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka, jujur, dan saling menghormati.
 - b. *Team Approach* (Pendekatan Tim)
Indikator ini menunjukkan sejauh mana pemimpin menggunakan pendekatan kolaboratif dan melibatkan tim dalam pengambilan keputusan.
 - c. *Accepting Diverse Perspectives* (Menerima Perspektif Beragam)
Indikator ini mengukur keterbukaan pemimpin terhadap ide, pendapat, dan perspektif yang berbeda dari anggota tim.
 - d. *Facilitating Development* (Memfasilitasi Pengembangan)

Indikator ini mencerminkan komitmen pemimpin dalam mengembangkan kemampuan dan potensi karyawan.

e. *Providing Feedback* (Memberikan Umpan Balik)

Indikator ini mengukur kemampuan pemimpin dalam memberikan *feedback* yang konstruktif, spesifik, dan *timely* untuk mendukung *improvement* karyawan.

f. *Empowering Employees* (Memberdayakan Karyawan)

Indikator ini menunjukkan sejauh mana pemimpin memberikan otonomi dan kepercayaan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab.

Menurut (Dong, 2021) *Coaching Leadership* dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan proses pembimbingan melalui komunikasi aktif, pemberdayaan, serta dukungan terhadap pengembangan potensi karyawan guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. indikator *coaching leadership* dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hubungan Interaktif antara Pemimpin dan Karyawan

Coaching leadership ditandai dengan adanya interaksi yang aktif antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin membangun komunikasi dua arah melalui diskusi, pertukaran gagasan, serta keterbukaan dalam menyampaikan pendapat. Hubungan interaktif ini memungkinkan karyawan memperoleh bimbingan secara langsung serta meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.

2. Peran Pemimpin sebagai Pembimbing (*Guide*)

Pemimpin dalam *coaching leadership* berperan sebagai pembimbing yang memberikan arahan secara persuasif, bukan sebagai pengendali yang bersifat otoriter. Pemimpin membantu karyawan memahami tugas, memberikan panduan, serta mengarahkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini mendorong terciptanya suasana kerja yang suportif dan kolaboratif.

3. Membantu Karyawan Menetapkan Tujuan Kerja

kemampuan pemimpin dalam membantu karyawan menetapkan tujuan kerja yang jelas dan terarah. Penetapan tujuan menjadi bagian penting dalam *coaching leadership* karena memberikan arah serta motivasi bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

4. Menggali dan Mengembangkan Potensi Karyawan

Coaching leadership juga ditandai dengan upaya pemimpin dalam menggali potensi, meningkatkan kemampuan, serta mengembangkan kompetensi karyawan. Pemimpin mendorong karyawan untuk menyadari kekuatan dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja.

5. Memberikan Dukungan dan Motivasi

pemberian dukungan, baik secara moral maupun sumber daya, guna membantu karyawan mencapai performa terbaik. Dukungan tersebut dapat berupa dorongan motivasi, pemberian kesempatan berkembang, serta penyediaan fasilitas yang menunjang pelaksanaan tugas.

Menurut (Pasti & Bangun 2025) Indikator *coaching leadership* meliputi kemampuan manajer dalam membantu karyawan mengidentifikasi tujuan, menunjukkan keterlibatan aktif dalam sesi *coaching*, memberikan umpan balik konstruktif, mendorong karyawan menemukan ide atau solusi secara mandiri, serta menyusun rencana aksi yang dapat diimplementasikan.

2.1.2.6 Teori Pendukung *Coaching Leadership*

Selain indikator yang dikemukakan oleh Ellinger *et al.*, terdapat teori lain yang mendukung konsep *coaching leadership*. Menurut (Nafisati *et al.*, 2025), *coaching leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada kejelasan tujuan, perilaku suportif, serta pengembangan kinerja karyawan. Nafisati *et al.* menyatakan bahwa *coaching leadership* ditandai oleh goal clarity supportive behavior, dan performance development, yang menekankan peran pemimpin dalam membantu karyawan mencapai tujuan kerja dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka indikator *coaching leadership* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Ellinger *et al.* indikator *coaching leadership* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Komunikasi terbuka
2. Pendekatan tim
3. Penerimaan perspektif beragam
4. Fasilitas pengembangan
5. Pemberian umpan balik

6. Pemberdayaan karyawan

2.1.2.7 Peranan *Coaching Leadership* dalam Organisasi

Peranan *coaching leadership* dalam organisasi sangat penting karena membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong peningkatan kinerja, dan mengurangi tingkat *turnover intention*. Menurut (Mia *et al.*, 2024), pemimpin yang berperan sebagai coach mampu menumbuhkan budaya komunikasi terbuka dan meningkatkan kolaborasi tim. Pendekatan ini membuat bawahan merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berinovasi.

(Rahimiaghdam *et al.*, 2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berbasis *coaching* dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa didukung dan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan atasan, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Dalam konteks organisasi jasa seperti Mylova Kota Bengkulu, di mana karyawan didominasi oleh Generasi Z, *coaching leadership* menjadi sangat relevan. Menurut , (Chairunisa, 2025), Generasi Z lebih menghargai pemimpin yang berperan sebagai mentor dan fasilitator dibandingkan pemimpin yang bersikap otoriter. Gaya *coaching* membantu mereka menyalurkan kreativitas dan memperoleh arah karier yang lebih jelas. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Rom *et al.*, 2022), yang menyatakan bahwa *coaching leadership* mampu meningkatkan *employee engagement* serta menekan niat karyawan muda untuk berpindah kerja.

Selain itu, *coaching leadership* berperan dalam mengembangkan potensi tim melalui strategi komunikasi yang humanis. Menurut (Karyawan, 2025), pemimpin yang berperan sebagai coach tidak hanya mengarahkan kinerja, tetapi juga membangun kecerdasan emosional tim agar tercipta sinergi positif. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi, serta niat karyawan untuk bertahan di organisasi.

2.1.2.8 Coaching Leadership dan Generasi Z

Generasi Z memiliki karakteristik yang sangat sesuai dengan *coaching leadership*:

- Menginginkan *feedback* berkelanjutan dan instan
- Menghargai kesempatan pembelajaran dan pengembangan
- Mengharapkan komunikasi terbuka dan transparan
- Menginginkan *work environment* yang kolaboratif
- Membutuhkan *sense of purpose* dalam pekerjaan

Coaching leadership dapat menjawab ekspektasi ini dengan menyediakan *guidance, support, dan opportunities for growth* yang diinginkan Generasi Z.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan tugasnya, yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, serta kinerja karyawan tersebut. Menurut (Dwi & Ismoyo, 2023), lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua kondisi di sekitar tempat kerja yang

berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman, meningkatkan konsentrasi, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

(Luthfiana & Rianto, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis. Lingkungan fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, serta kenyamanan fasilitas kerja, yang secara signifikan memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Lingkungan sosial mencakup hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan suasana kerja dalam tim. hubungan sosial yang harmonis dapat mendorong kolaborasi yang efektif serta mengurangi stres kerja (Paparang *et al.*, 2023).

Selanjutnya, lingkungan psikologis mencakup aspek rasa aman, penghargaan terhadap prestasi, serta persepsi karyawan mengenai keadilan dan dukungan dari organisasi. lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berperan dalam peningkatan semangat kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan kelelahan, stres, konflik, hingga penurunan loyalitas karyawan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian (Nurramadhania *et al.*, 2023), yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara lingkungan kerja yang positif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Artinya,

semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari organisasi.

(Maryani *et al.*, 2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Definisi ini mencakup aspek fisik dan non-fisik yang membentuk kondisi kerja.

Dalam konteks generasi Z, lingkungan kerja yang fleksibel, ramah, dan terbuka terhadap ide-ide baru merupakan faktor krusial dalam menciptakan retensi tenaga kerja. Generasi Z memiliki sifat adaptif terhadap teknologi dan mengharapkan lingkungan kerja yang kolaboratif serta inklusif (Selviasari, 2025).

Selanjutnya, teori (Soleh, 2025), menjelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam faktor higienis yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk bertahan lebih lama.

Penelitian (Produksi *et al.*, 2023), menemukan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang baik, serta budaya organisasi yang positif mampu menurunkan tingkat *turnover intention* di sektor ritel. Penelitian serupa dari (Di & Rintisan, 2024), menunjukkan bahwa perusahaan dengan lingkungan kerja yang inklusif dan aman secara psikologis

memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan.

Berdasarkan berbagai pendapat dan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, perilaku, sikap, kepuasan, dan kinerja mereka. yang sehat dan kondusif berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja, mengurangi stres, serta menurunkan niat karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan seperti Mylova perlu memberikan perhatian pada dimensi fisik, sosial, dan psikologis lingkungan kerja agar karyawan generasi Z merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk bertahan dalam organisasi.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi:

1. **Pencahayaan:** Penerangan yang cukup dan sesuai dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi kelelahan mata.

2. Suhu Udara: Temperatur yang nyaman (berkisar 20-25°C) membuat karyawan dapat bekerja dengan optimal.
3. Kelembaban Udara: Kelembaban yang sesuai (40-60%) menciptakan kondisi kerja yang nyaman.
4. Sirkulasi Udara: Pertukaran udara yang baik mencegah kelelahan dan meningkatkan kesegaran.
5. Kebisingan: Tingkat kebisingan yang terkontrol mencegah gangguan konsentrasi dan stress.
6. Tata Ruang: Pengaturan ruangan yang ergonomis memudahkan pergerakan dan kolaborasi.
7. Kebersihan: Lingkungan yang bersih menciptakan kenyamanan dan kesehatan.
8. Keamanan: Kondisi yang aman dari bahaya menciptakan rasa tentram.
9. Fasilitas: Kelengkapan peralatan dan teknologi yang memadai mendukung produktivitas.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik meliputi:

1. Hubungan dengan Atasan: Komunikasi, dukungan, dan gaya kepemimpinan atasan.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja: Kerja sama, kolaborasi, dan interaksi sosial antar karyawan.
3. Budaya Organisasi: Nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut organisasi.
4. Iklim Kerja: Atmosfer psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi mood dan motivasi.
5. Work-Life Balance: Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
6. Fleksibilitas Kerja: Kemampuan untuk mengatur jadwal dan metode kerja.
7. Recognition: Pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan.

2.1.3.3 Ciri-ciri Lingkungan Kerja Yang Baik

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yang baik memiliki beberapa karakteristik, antara lain:

1. Kondisi fisik yang mendukung (pencahayaannya, ventilasi, tata ruang, kebersihan).
2. Hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan.
3. Dukungan dan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.
4. Adanya penghargaan terhadap prestasi dan kontribusi karyawan.
5. Suasana kerja yang aman, nyaman, dan inklusif.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Untuk mengukur lingkungan kerja, maka digunakan beberapa Indikator sebagai berikut:

1. Kondisi Fisik – penerangan, ventilasi, suhu, kebersihan, dan tata letak.
2. Hubungan Sosial – komunikasi dan kerjasama antar karyawan.
3. Dukungan Pimpinan – perhatian, kepercayaan, dan penghargaan dari atasan.
4. Keamanan dan Kenyamanan – bebas dari konflik, tekanan berlebihan, dan diskriminasi.
5. Fasilitas Kerja – ketersediaan peralatan dan sarana yang memadai.

Lingkungan kerja yang memenuhi indikator tersebut menciptakan rasa puas dan menurunkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. ditemukan bahwa kenyamanan ruang kerja dan hubungan sosial antar karyawan merupakan faktor yang paling signifikan memengaruhi loyalitas tenaga kerja muda.

Menurut Nurhandayani, A. (2022) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,amandan nyaman (Wursanto, 2009) Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan

kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Menurut (Hanura et al., 2022) indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain: 1) Penerangan /cahaya di Tempat Kerja. 2) Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja. 3) Kelembapan di Tempat Kerja, 4) Kebisingan di Tempat Kerja. 5) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja. 7) Bau-Bauan di Tempat kerja. 8) Tata warna di Tempat Kerja. 9) Dekorasi di Tempat Kerja. 10) Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja.

2.1.3.5 Teori Pendukung Lingkungan Kerja

(Liawati, 2024), menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan perilaku karyawan. Salah satunya adalah Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor higienis (seperti kondisi lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan). Apabila faktor lingkungan tidak terpenuhi, maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat memicu *turnover intention*.

Selain itu, teori (Sidoarjo, n.d.), menegaskan bahwa persepsi dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*) dapat memengaruhi keterikatan

emosional karyawan. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung cenderung menunjukkan loyalitas tinggi dan komitmen terhadap organisasi.

teori ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti komunikasi terbuka dan kepercayaan antara atasan dan bawahan, memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan *turnover intention*.

2.1.3.6 Pentingnya Lingkungan Kerja di Organisasi Kreatif

Lingkungan kerja yang positif sangat penting dalam organisasi berbasis kreativitas seperti Mylova Kota Bengkulu. Menurut (Ichwana *et al.*, 2024), karyawan kreatif memerlukan ruang kerja yang mendukung kebebasan berekspresi dan kolaborasi ide. Generasi Z, sebagai tenaga kerja dominan di perusahaan tersebut, lebih sensitif terhadap suasana kerja yang monoton atau kaku.

(Inovasi & Kerja, 2024), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan terbuka dapat meningkatkan kreativitas dan mengurangi stres kerja. Selain itu, komunikasi nonformal yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat memperkuat hubungan emosional serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

2.1.4 Generasi Z

2.1.4.1 Pengertian Generasi Z

Generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Sarantiel *et al.*, 2022). Generasi ini tumbuh di era digital penuh, di mana internet, smartphone, dan media sosial telah menjadi bagian integral dari kehidupan mereka

sejak usia dini. Generasi Z sering disebut sebagai "*digital natives*" atau "*iGeneration*".

2.1.4.2 Karakteristik Generasi Z di Tempat Kerja

Menurut (Fikri *et al.*, 2024), Generasi Z memiliki karakteristik khusus:

a. Digital Native

Sangat mahir dengan teknologi digital, Mengharapkan akses teknologi modern di tempat kerja, Lebih memilih komunikasi digital dari pada *face-to-face*

b. Pragmatis dan Realistik

Fokus pada stabilitas keuangan, Berpikir praktis tentang karir, Menginginkan *clear career path*

c. Menghargai Keberagaman dan Inklusi

Menginginkan lingkungan kerja yang inklusif, Menghargai perbedaan dan keunikan individu, Menolak diskriminasi dalam bentuk apapun

d. Entrepreneurial Mindset

Memiliki jiwa kewirausahaan, Ingin membuat dampak positif melalui pekerjaan, Berorientasi pada hasil dan efisiensi.

e. Menginginkan *Feedback* Berkelanjutan

Mengharapkan *feedback* instan dan regular, Ingin tahu perkembangan performa mereka secara real-time, Tidak sabar menunggu annual review.

2.1.4.3 Tantangan Generasi Z dalam Dunia Kerja

Beberapa tantangan yang dihadapi dalam mengelola Generasi Z:

1. Tingkat *Turnover* Tinggi: Cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan jika ekspektasi tidak terpenuhi
2. Ekspektasi Tinggi: Memiliki ekspektasi tinggi terhadap organisasi sejak awal
3. Kurang Patience: Menginginkan promosi dan pengembangan karir yang cepat
4. *Communication Preference*: Lebih nyaman dengan komunikasi digital, kadang kurang dalam *face-to-face interaction*
5. Mental Health: Lebih rentan terhadap stress dan anxiety di tempat kerja

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Coaching Leadership* terhadap *Turnover Intention*

Pemimpin yang menerapkan gaya *coaching* berperan sebagai pembimbing dan fasilitator yang membantu karyawan mengembangkan potensi serta menemukan solusi atas permasalahan kerja secara mandiri. Menurut (Whitmore, 2017), *coaching leadership* mendorong individu untuk belajar, berpikir kritis, dan mengambil tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

(Rom *et al.*, 2022) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan ini berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (*employee engagement*) dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian oleh (Prastikawati & Herachwati, 2023) membuktikan bahwa semakin tinggi penerapan *coaching leadership*, semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Hal ini disebabkan karena pemimpin yang bersifat *coaching* mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat, menumbuhkan rasa memiliki

(*sense of belonging*), serta menciptakan suasana kerja yang mendukung. Di Mylova Kota Bengkulu, gaya kepemimpinan ini sangat relevan karena karyawan Generasi Z cenderung menghargai pemimpin yang berperan sebagai mentor, bukan hanya pemberi perintah. Ketika mereka merasa didukung, dimotivasi, dan dihargai, maka keinginan untuk berpindah kerja akan menurun secara signifikan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kondisi psikologis dan motivasi karyawan. Menurut (Soeprapto, 1829), lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. (Andini *et al.*, 2024) menambahkan bahwa suasana kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Penelitian oleh (Soekotjo & Lestari, 2024). menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*; semakin positif lingkungan kerja, semakin kecil keinginan karyawan untuk keluar. Hasil serupa ditemukan oleh (Citra, 2025), yang menyatakan bahwa hubungan sosial yang baik antar rekan kerja dan dukungan atasan menurunkan stres kerja dan niat berpindah.

Dalam konteks Mylova, lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif dibutuhkan oleh karyawan Generasi Z untuk menyalurkan kreativitas mereka. Apabila lingkungan kerja terasa monoton atau kurang mendukung, maka muncul rasa jenuh yang dapat memicu *turnover intention* (Nurramadhania *et al.*, 2023).

2.2.3 Pengaruh *Coaching Leadership* dan Lingkungan Kerja terhadap

Turnover Intention

Coaching leadership dan lingkungan kerja memiliki hubungan saling melengkapi dalam memengaruhi *turnover intention*. (PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*, 2023) menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menerapkan gaya *coaching* akan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, mendukung, dan penuh kepercayaan. Hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkan komitmen organisasi serta mengurangi keinginan berpindah kerja.

(Loliyani *et al.*, 2024) juga menemukan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang suportif dan lingkungan kerja yang nyaman memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Kedua faktor tersebut membentuk iklim kerja positif yang membuat karyawan merasa dihargai dan diberdayakan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *coaching leadership* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y). Semakin baik penerapan kepemimpinan berbasis *coaching* dan semakin kondusif lingkungan kerja yang di rasakan, maka semakin rendah niat karyawan Generasi Z di Mylova Kota Bengkulu untuk meninggalkan perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat dasar teori dan menunjukkan posisi penelitian ini dibandingkan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Berikut adalah beberapa hasil penelitian yang relevan dengan variabel *coaching leadership*, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Prabowo & Hasanah (2023)	<i>Coaching Leadership dan Turnover intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>coaching leadership</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Pemimpin yang berperan sebagai pembimbing dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar.
2	Rohman & Lestari (2024)	Peran <i>Coaching Leadership</i> dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan	Ditemukan bahwa <i>coaching leadership</i> meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan melalui hubungan interpersonal yang positif.
3	Lestari & Rahman (2024)	<i>Work Environment and Employee Retention in Service Industry</i>	Lingkungan kerja yang aman, nyaman, suportif dapat mengurangi <i>turnover intention</i> secara signifikan.

Lanjutan tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Setiawan & Rahmadani (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara lingkungan kerja dengan <i>turnover intention</i>
5	Rahma & Dwi (2023)	<i>The Impact of Coaching Leadership and Work Environment on Turnover Intention</i>	Menunjukkan bahwa <i>coaching leadership</i> dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Rini & Siregar (2024)	<i>Leadership Style and Work Environment as Determinants of Turnover Intention</i>	Ditemukan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan menekan niat keluar.
7	Anjani & Hidayat (2024)	<i>Coaching Leadership dan Komitmen Organisasi pada Generasi Z</i>	<i>Coaching leadership</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada Gen Z.

Lanjutan tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8	Wibowo & Tania (2022)	<i>Workplace Environment and Its Relation to Turnover Intention</i>	Menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan sosial sama-sama berpengaruh terhadap tingkat <i>turnover intention</i> .
9	Sugiarto & Rahmawati (2022)	<i>turnover Intention</i> dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya	Faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i> .
10	Pratama & Yunita (2023)	Karakteristik Generasi Z dalam Dunia Kerja Modern	Generasi Z cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja dan pengembangan diri.
11	Hidayat & Budiartma (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Milenial.	Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> ($\beta = -0,312$), lingkungan kerja berpengaruh negatif ($\beta = -0,428$)

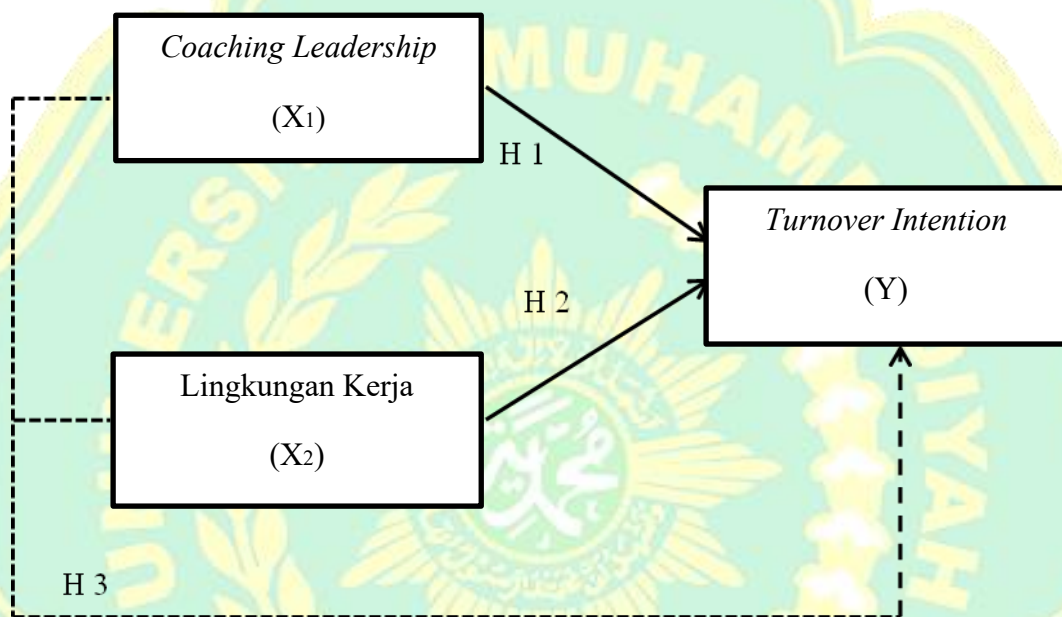
Lanjutan tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
12	Pratama <i>et al.</i> (2021)	<i>The influence of coaching leadership on turnover intention with job satisfaction as mediating variable</i>	<i>Coaching leadership</i> berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> baik langsung maupun tidak langsung
13	Ramdhani & febriyanti (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di café Eatboss Bandung	Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan kedua variabel pengaruh signifikan.
14	Daffa, Suwarsi & Firdaus (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada PT X)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Generasi Z secara parsial dan simultan.

2.4 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk model hubungan antar variabel sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka konseptual



Keterangan :

X₁ : *Coaching leadership*

X₂ : *Lingkungan Kerja*

Y : *Turnover Intention*

—————> : Hubungan Parsial

- - - - -> : Hubungan Simultan

2.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep teoritis ke dalam bentuk yang lebih konkret sehingga dapat diukur dalam penelitian. Setiap variabel dalam penelitian ini diuraikan melalui dimensi dan indikator yang relevan agar dapat digunakan untuk penyusunan instrumen penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu *Coaching Leadership* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Turnover Intention* (Y).

Tabel 2.2

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Coaching Leadership</i> (X_1)	elemen kunci dalam menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan karyawan agar berkontribusi sesuai dengan tujuan organisasi.	Open Communication (Komunikasi terbuka)	Likert (1–5)
		Team Approach (Pendekatan tim)	Likert (1–5)
		Accepting Diverse Perspectives (Menerima perspektif beragam)	Likert (1–5)
		Facilitating Development (Memfasilitasi pengembangan karyawan)	Likert (1–5)
		Providing Feedback (Memberikan umpan balik)	Likert (1–5)
		Empowering Employees (Memberdayakan karyawan)	Likert (1–5)

Lanjutan tabel 2.2

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X₂)	merupakan keseluruhan kondisi yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan tugasnya, yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, serta kinerja karyawan tersebut.	Kondisi Fisik	Likert (1–5)
		Hubungan Sosial	Likert (1–5)
		Dukungan pimpinan	Likert (1–5)
		Keamanan dan kenyamanan	Likert (1–5)
		Fasilitas kerja	Likert (1–5)
Turnover Intention (Y)	didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan organisasi dalam suatu periode tertentu	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.	Likert (1–5)
		Rencana untuk meninggalkan organisasi	Likert (1–5)
		Pikiran berulang untuk keluar	Likert (1–5)
		Kecenderungan membandingkan pekerjaan saat ini dengan peluang lain	Likert (1–5)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: *Coaching leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada M ylova Kota Bengkulu.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu.

- H₃: *Coaching leadership* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada Mylova Kota Bengkulu.

