

PENGARUH *COACHING LEADERSHIP* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN

Chintya Rindiani⁽¹⁾ Onsardi⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

chintyarindiani05@gmail.com

ABSTRACT

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

The results of the t-test hypothesis for the Coaching Leadership variable showed that the t-value was greater than the t-table value ($-2,498 > 2.007$) and the significance value was less than α ($0.01 < 0.05$). The Work Environment variable showed that the t-value was also greater than the t-table value ($-4,796 > 2.007$) and the significance value was less than α ($0.00 < 0.05$). The results of the F-test showed that the F-value was 496.450, which was greater than the F-table value of 3.18, with a significance value of $0.00 < 0.05$. Based on the research findings, it can be concluded that Coaching Leadership and Work Environment have both partial and simultaneous effects on the Turnover Intention of Generation Z employees at Mylova, Bengkulu City.

Keywords: *Coaching Leadership, Word Environment, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

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. Ketidadaan 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.

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.

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).

METODE

Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z (lahir tahun 1997-2012) yang bekerja di Mylova Kota Bengkulu, dengan jumlah sebanyak 55 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu 55 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*).

Menurut Sugiyono (2020), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z di Mylova Kota Bengkulu baik di Gudang maupun di toko yang berjumlah 55 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga cara untuk mengumpulkan data, yaitu melalui kuesioner (angket). Kuesioner merupakan metode di mana peneliti menyusun daftar pertanyaan yang diberikan kepada Mylova Kota Bengkulu, dengan pertanyaan yang disusun sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian yang dilakukan.

Menurut Sugiyono (2020), Skala Likert digunakan untuk mengevaluasi pandangan, sikap, dan persepsi orang atau kelompok terhadap suatu kejadian sosial. Dalam studi ini, kejadian sosial tersebut telah didefinisikan secara jelas oleh peneliti dan dinamakan sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang dianalisis diuraikan menjadi indikator variabel, yang selanjutnya menjadi acuan dalam merancang item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala Likert yang digunakan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 1
Skala likert

Keterangan	Arti	Nilai bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2020)

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang dilakukan setelah semua informasi dari responden atau sumber lain berhasil dikumpulkan. Tahapan ini mencakup pengkategorian data sesuai dengan variabel dan jenis responden, penyajian data dalam format tabel berdasarkan variabel dari semua responden, serta demonstrasi data untuk setiap variabel yang diteliti. Selain itu, ada perhitungan yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian, serta analisis untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Dalam studi kuantitatif, metode analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Coaching Leadership (X_1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Coaching Leadership (X_1) rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Atasan saya menghargai keberagaman pemikiran dari anggota tim” dengan nilai rata-rata sebesar 2,85 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa atasan sudah cukup baik dalam menghargai perbedaan pendapat.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Atasan saya menciptakan suasana komunikasi yang jujur dan saling menghormati” dan “Atasan saya memberikan tugas yang menantang untuk mengembangkan kemampuan saya” dengan nilai rata-rata sebesar 2,60 yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa aspek komunikasi terbuka dan pemberian tantangan kerja masih perlu ditingkatkan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Lingkungan kerja bebas dari konflik yang mengganggu” dengan nilai rata-rata sebesar 2,78 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi hubungan kerja relatif cukup kondusif.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Fasilitas pendukung dalam kondisi baik” dengan nilai rata-rata sebesar 2,49 yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja masih perlu diperbaiki.

Selain itu, beberapa aspek lain seperti kebersihan, komunikasi atasan-bawahan, dan interaksi sosial juga masih berada pada kategori rendah, sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Turnover Intention (Y) diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Turnover Intention (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,57 dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan relatif rendah.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya pernah mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dalam waktu dekat” dengan nilai rata-rata sebesar 2,73 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang mempertimbangkan peluang kerja lain.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini” dengan nilai rata-rata sebesar 2,45 yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki keinginan kuat untuk keluar dari perusahaan.

Secara keseluruhan, turnover intention karyawan di Mylova tergolong rendah, meskipun masih terdapat indikasi sebagian karyawan mempertimbangkan pekerjaan lain.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Coaching Leadership (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y). Maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.362	1.627		10.673	.000
	x1	-.081	.033	-.277	-2.498	.016
	x2	-.222	.046	-.531	-4.796	.000

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 di atas di dapat persamaan regresi linear berganda. Dengan asumsi Coaching Leadership adalah (X_1), Lingkungan Kerja adalah (X_2) dan variabel dependen adalah Turnover Intention (Y), maka persamaannya adalah:

$$Y = 17.362 + -.081 X_1 + -.222 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 17.362 menunjukkan bahwa jika Coaching Leadership (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0, maka Turnover Intention (Y) berada pada nilai 17.362 sebagai nilai konstan dalam model regresi.
2. Koefisien regresi untuk Coaching Leadership (X_1) adalah -.081. Hal ini berarti bahwa jika nilai variabel Coaching Leadership (X_1) meningkat satu satuan, maka nilai Turnover Intention (Y) juga akan meningkat sebesar -.081 dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berada dalam kondisi konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah -.222 artinya, setiap kali nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka nilai Turnover Intention (Y) akan naik sebesar -.222 dengan asumsi bahwa variabel Coaching Leadership (X_1) dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.11.

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.950	.948	.99158

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh nilai R Square sebesar 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Coaching Leadership dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Turnover Intention) sebesar 95 %, sedangkan sisanya yaitu 5 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh Coaching Leadership (X_1) terhadap Turnover Intention (Y), pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap Turnover Intention (Y)

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS versi 25 kemudian akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada nilai signifikansi 0,05 (5%). Diperoleh dengan derajat bebas (df) = ($n - k - 1$) dimana n = jumlah sampel (55) dan k = jumlah variabel yang digunakan (2). Derajat bebas (df) = $55 - 2 - 1 = 52$. Maka t tabel sebesar 2,007 pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi.

Hasil perbandingan antara nilai t hitung dan t table dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.362	1.627		10.673	.000
x1	-.081	.033	-.277	-2.498	.016
x2	-.222	.046	-.531	-4.796	.000

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12, diketahui bahwa variabel Coaching Leadership memiliki nilai t hitung sebesar -2.498 dengan nilai signifikansi 0,016. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel $-2.498 > 2,007$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Coaching Leadership berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Coaching Leadership di perusahaan, maka akan semakin rendah tingkat Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Coaching Leadership berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention dapat diterima.

Sementara itu, variabel lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 10.683 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-4.796 > 2,007$) dan nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,00$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja juga berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka akan semakin rendah tingkat Turnover Intention.

Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen, yaitu Coaching Leadership dan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, peningkatan pada kedua variabel tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan Turnover Intention di perusahaan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Coaching Leadership (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Turnover Intention (Y). Perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 55 responden, maka perbandingan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} ($df_2 = n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52$). Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,18 berdasarkan tabel distribusi F. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	976.242	2	488.121	496.450	.000 ^b
	Residual	51.128	52	.983		
	Total	1027.370	54			

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($496.450 > 3,18$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Coaching Leadership (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) Perusahaan Mylova Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan Generasi Z Mylova Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 55 responden yang telah diuji, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas Coaching Leadership (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan Generasi Z Mylova Kota Bengkulu, sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Pengaruh Coaching Leadership (X_1) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Coaching Leadership terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z My Lova Kota Bengkulu. Temuan ini menegaskan bahwa semakin sering coaching leadership yang diterapkan oleh atasan, maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan.

Sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa atasan telah mampu memberikan arahan, umpan balik, serta kesempatan pengembangan kompetensi yang baik. Kondisi ini membuat karyawan merasa lebih dihargai, didukung, dan memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prabowo & Hasanah (2023) yang menyatakan bahwa coaching leadership berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Pratama *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa coaching leadership berpengaruh negatif terhadap turnover intention, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Rom *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa

kepemimpinan berbasis coaching mampu menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z My Lova Kota Bengkulu. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin kurang tingkat turnover intention yang dimiliki. Sebagian besar karyawan merasa bahwa lingkungan kerja di Mylova kurang mendukung, baik dari aspek komunikasi antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, kenyamanan tempat kerja, maupun fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan rasa betah dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari & Rahman (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif dapat mengurangi turnover intention secara signifikan. Penelitian oleh Setiawan & Rahmadani (2023) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara lingkungan kerja dengan turnover intention. Selain itu, penelitian Daffa, Suwarsi & Firdaus (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z.

Pengaruh Coaching Leadership (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Coaching Leadership dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z Mylova Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $496,450 > F \text{ tabel } 3,18$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan coaching leadership dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin menurun pula tingkat turnover intention.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rahma & Dwi (2023) yang menunjukkan bahwa coaching leadership dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention. Penelitian oleh Rini & Siregar (2024) juga menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik mampu menekan niat karyawan untuk keluar. Selain itu, penelitian Hidayat & Budiartma (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Coaching Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Mylova Kota Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Coaching Leadership berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Mylova Kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang bernilai negatif. Artinya, semakin baik penerapan coaching leadership, maka turnover intention karyawan semakin menurun.
- Coaching Leadership dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Mylova Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh negatif

terhadap turnover intention, sehingga semakin baik penerapan Coaching Leadership dan kondisi Lingkungan Kerja, maka Turnover Intention Karyawan semakin menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). Model Konseptual Coaching Dalam Pelatihan Pengembangan Kepemimpinan : Sebuah Tinjauan Pendekatan Integratif. 4(1), 31–43.
- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation In Higher Education During The Covid 19 Pandemic In Indonesia: An Overview. Educational Administration: Theory And Practice, 131-141.
- Agung, M., Studi, S., Kualitatif, K., Syofrin, N. D., Hajijah, N., Nugraha, S., & Sembiring, M. P. (2025). Peran Servant Leadership Dalam Membentuk Lingkungan Kerja Inovatif Dan Memfasilitasi Keberanian Untuk Berpikir Out-Of-The-Box Pada Cv . 4(3), 6744–6750.
- Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). Peran Human Relation Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Harmonis Dan Produktif. 1.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).
- Anjani, & Hidayat. (2024). Coaching Leadership Dan Komitmen Organisasi Pada Generasi Z.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. Journal Of Management And Bussines (Jomb), 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasiz Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. Asrj Accounting Student Research Journal, 2(1), 59–72.
- Asmawi, M. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. International Journal Of Scientific Research And Management, 5(12), 7590-7599.
- Bang, W. S., Hoan, W. K., Park, J. Y., & Reddy, S. (2022). Modeling The Nonlinearities Between Coaching Leadership And Turnover Intention By Artificial Neural Networks. <https://doi.org/10.1177/21582440221126885>
- Chairunisa, M. (2025). Preferensi Gaya Kepemimpinan Oleh Generasi Z Dalam Pelayanan Publik Di Bogor Utara Tahun 2025. 1(1), 1–17.
- Citra, A. (2025). Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja. 14, 2761–2773. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V14i2.1680>
- Danang, A., Eko, N., & Arifin, N. (2025). Analisis Variabel Mempengaruhi Turnover Intention : Peran Kepemimpinan Transformasional , Keadilan Organisasi , Dan Talent Management. 1, 1–12.
- Dardiri, M., & Sulhan, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Produksi Pt Intim Harmonis Food Sukorejo (Studi Pada Karyawan Produksi Pt Intim Harmonis Food Sukorejo). Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 1(4).
- Di, K., & Rintisan, P. (2024). The Impact Of An Inclusive Work Environment On Employee Retention In Startups. 7.
- Dong, X. (2021). Research On The Influence Of Coaching Leadership On Employees ' Work Performance. 3(11), 92–98. <https://doi.org/10.25236/Ajbm.2021.031118>

- Dwi, F., & Ismoyo, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki. 1(1), 55–72.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (N.D.). Supervisory Coaching Behavior , Employee Satisfaction , And Warehouse Employee Performance : A Dyadic Perspective In The Distribution Industry. 14(4).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. Journal Of Management And Bussines (Jomb), 4(2), 1373-1390.
- Fathan, M. A., & Sary, F. P. (2025). Understanding Turnover Intention Of Generation Z In Indonesia: The Role Of Work-Life Balance And Work Environment. Jurnal Locus; Penelitian & Pengabdian, 4(6), 1–14.
- Fikri, R., Mujahidin, M. H., Sutisna, N. A., & Najat, N. K. (2024). Dinamika Komunikasi Korporasi Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z. 1, 107–118.
- Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model For Higher Education To Increase Knowledge Stakeholders. International Journal Of Applied Engineering And Technology, 5(1), 1-5.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence Of Human Resource Management Practices On Employee Outcomes In Private And Public Banking In Indonesia. Geographical Education (Rigeo), 11(9), 1-8.
- Francis, B. R., Ahmad, R., & Mariam, S. (2023). A Bibliometric Analysis On Turnover Intention. 24(7), 651–676.
- Galan, N. (2023). Knowledge Loss Induced By Organizational Member Turnover: A Review Of Empirical Literature, Synthesis And Future Research Directions (Part I). The Learning Organization, 30(2), 117–136.
<https://doi.org/10.1108/Tlo-09-2022-0107>
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(1), 1-9.
- Ghifari, F. Al, Swasti, I. K., & Evanthy, A. (2024). The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Turnover Intention Among Generation Z Workers In Gresik Regency. 3(4), 1047–1056.
- Ghozali, P. H. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 1(2), 224-231.
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. Mardi. (2022). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja. 6, 54–63.
- Hidayat, & Budiartma. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial.
- Ichwana, S. O., Aulia, S., Sahariah, S., Fadila, I. R., & Andriana, A. N. (2024). Tumbuhkan Semangat Kreatifitas: Strategi Membangun Budaya Inovasi Di Lingkungan Kerja. Jurnal Pengabdian Masyarakat Manage, 5(2), 105–116.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis, 1.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency And Transparency Of Soft Loans

- For Sme Businesses With Blockchain Technology. *International Journal Of Applied Engineering And Technology* 4(2), Pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model To Increase Lawyer Performance. *International Journal Of Applied Engineering And Technology* 4(2), Pp. 27-32
- Josefina, M., Zuberbuhler, P., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2020). Coaching-Based Leadership Intervention Program : A Controlled Trial Study. 10(January), 1–22. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03066>
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 183-191.
- Jung, J., Kim, B., & Kim, M. (N.D.). The Effect Of Unstable Job On Employee ' S Turnover Intention : The Importance Of Coaching Leadership. 6–15.
- Kesuma, S. (N.D.). Kunci Sukses Pemimpin Perubahan Menggoalkan Proyek Perubahan Dalam Diklat Kepemimpinan. 2017.
- Ladyshevsky, R. K., & Graduate, C. (2017). Peer Coaching As A Strategy To Increase Learning And Development In Organisational Life – A Perspective. 15(1), 4–10.
- Lestari, & Rahman. (2024). Work Environment And Employee Retention In Service Industry.
- Liawati. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*.
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Enzovani, S. (2024). Pengaruh Social Support , Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pt . Budi Berlian Sejahtera. 5(April), 101–119.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review Terhadap Kepuasan Kerja : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review On Job Satisfaction : The Influence Of Communication And The Work Environment). 4(1), 27–37.
- Maryani, O. A., Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2019). Terhadap Stres Kerja Karyawan. 101–109.
- Maspuroh, & Hendrawan, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3.
- Mia, A., Omega, W., & Putranta, M. P. (2024). Optimizing Employee Experience And Coaching To Reduce Turnover Intention : A Growth Mindset Moderation Study In Leasing Companies Department Of Management , Universitas Atma Jaya Yogyakarta , Indonesia. 28(1), 110–121.
- N, R. H., Samsudin, A., Kristanti, K., & Nimas, A. (2024). Manbiz : Journal Of Management & Business Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi Manbiz : Journal Of Management & Business. 3, 80–88. <https://doi.org/10.47467/Manbiz.V3i1.2940>
- Nafisati, N., Widodo, H., & Suyatno, S. (2025). Program Coaching Dalam Meningkatkan. 10(3), 896–904.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. 1.
- Nurimansjah, R. A. (2023). The Role Of Work Stress And Working Environment On Employee Turnover Intention In Mining Company. 9(2), 339–343.
- Nurramadhania, K. P., Idulfilastri, R. M., Studi, P., Fakultas, P., & Universitas, P. (2023). Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di. 1(1), 1–10.

- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu. *Costing: Journal Of Economic, Bussines And Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., Fintariasari, M. (2025) Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Padang. Literasi Langsung Terbit.
- Onsardi, O., Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Othman, N. F., & Abdullah, N. (2025). Determinants Of Turning Intent : Effects Of Personality And Emotional Regulation. 14(3), 578–587.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 153-163.
- Pasti, O., & Bangun, W. (2025). Pengaruh Peran Dan Komitmen Manajer Sebagai Internal Coach Dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X. *Jafm*, 5.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. (2023). 3(4), 799–810.
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership Terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z Di Indonesia. 8(2), 278–298.
<https://doi.org/10.22146/Gamajpp.76719>
- Prabowo, & Hasanah. (2023). Coaching Leadership Dan Turnover Intention.
- Prajaksa, T., Budiantoro, A., Abeng, U. T., & Kerja, K. (2024). Jurnal Impresi Indonesia (Jii) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pt Haritsa Pipa Rezeki) Rezeki . Dari Sisi Finansial , Biaya Rekrutmen Dan Pelatihan Karyawan Baru Diperkirakan. 3967–3983.
- Prastikawati, N., & Herachwati, N. (2023). Organizational Affective Commitment Mediates The Relationship Between Transformational Leadership And Turnover Intention. 10(2), 92–115. <https://doi.org/10.35590/Jeb.V10i1.7629>
- Pratama, & Yunita. (2023). Karakteristik Generasi Z Dalam Dunia Kerja Modern.
- Pratama, Et Al. (2021). The Influence Of Coaching Leadership On Turnover Intention With Job Satisfaction As Mediating Variable.
- Priscilla, A. J., Amelia, F. H., & Lestari, I. F. (2024). Pelatihan Membangun Karakter Generasi Muda Untuk Menjadi Pemimpin Di Era Digital. 4(3), 256–260.
- Rahimiaghdam, S., Sanoubar, N., & Ghorbanimoadab, Z. (2024). Effect Of Managerial Coaching On Tour Guides ' Turnover Intention : The Mediating Role Of Work Engagement And Employability. 13, 140–159.
- Rahma, & Dwi. (2023). The Impact Of Coaching Leadership And Work Environment On Turnover Intention.
- Ratnasari, N. D., & Saputra, F. E. (2024). Faktor - Faktor Penentu Turnover Intention : Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Work - Life Balance Di Kalangan Karyawan Gen Z Di Bandar Lampung. *Jimea Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(3), 1912–1931.
- Rini, & Siregar. (2024). Leadership Style And Work Environment As Determinants Of Turnover Intention.
- Rohani, I. D., & Aryani, D. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14, 1310–1330.
- Rohman, & Lestari. (2024). Peran Coaching Leadership Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan.

- Rom, S., Ribeiro, N., Gomes, D. R., & Singh, S. (2022). Administrative Sciences The Impact Of Leaders ' Coaching Skills On Employees ' Happiness And Turnover Intention.
- Salliyuana, C., Hidayat, M. R., & Kunci, K. (2024). Employee Engagement , Beban Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Tapaktuan) A . Employee Engagement Dalam Positive Organizational Behavior. 10(1), 159–172.
<https://doi.org/10.37567/Alwatzikhoebillah.V10i1.2487>
- Sarantiel, Indrawatiz, R., & Mulyani, E. Y. (2022). A Mobley Theory To Predict Organizational Commitment As A Media Factor On Turnover Intention: A Structure Equation Model. *Ijnhis*, 5(2), 210–218.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. [https://repository.stiesultanagung.ac.id/893/1/Buku Digital - Perencanaan Dan Pengembangan Sdm.Pdf](https://repository.stiesultanagung.ac.id/893/1/Buku%20Digital%20-%20Perencanaan%20Dan%20Pengembangan%20SDM.pdf)
- Selviasari, R. (2025). No Title. *Journal Of Mangement And Shria Business*, 05.
- Sidoarjo, T. C. (N.D.). Hubungan Antara. 2(1), 61–75.
- Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). *Jurnal Locus : Penelitian & Pengabdian Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. 3(2), 126–138. <https://doi.org/10.58344/Locus.V3i2.2450>
- Soeprapto, A. (1829). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 72–95.
- Soleh, I. B. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Higiene Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dimoderasi Ketidakpuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Eddy Jaya Group). 1–18.
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta.
- Suhakim, A. I., Badrianto, Y., Bangsa, U. P., Korespondensi, E., & Karyawan, T. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. 137–146.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Mangement And Bussines (Jomb)*, 2(1), 83-98.
- Tjahjadi, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. 3(2), 149–160.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Whitmore, J. (2017). Whitmore. Nicholas Brealey Publishing, London, 2017.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2), 203-213.