

Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Tangerang

Alifya Daehsanti¹⁾, Diana Silaswara²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : alifyadaehsanti07@gmail.com, diana.silaswara@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja terhadap turnover intention pada generasi Z di Kota Tangerang. Sampel yang digunakan sebanyak 105 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 26. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat terkait faktor yang diteliti. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas serta teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Uji analisis regresi linier sederhana dan uji analisis regresi berganda, uji r, uji t dan uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} kepuasan gaji 8.442 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1.98373 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, t_{hitung} pengembangan karir 2.203 ($>$) t_{tabel} 1.98373 dengan nilai signifikansi $0,030 > 0,05$ dan t_{hitung} beban kerja 2.325 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1.98373 dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Kota Tangerang. Pengujian simultan pada model 1 diperoleh F_{hitung} 357,593 lebih besar ($>$) F_{tabel} sebesar 2.70 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk model 2 diperoleh F_{hitung} 194,847 lebih besar ($>$) F_{tabel} sebesar 2.70 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk model 3 diperoleh F_{hitung} 136,420 lebih besar ($>$) F_{tabel} sebesar 2.70 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir, Beban Kerja, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan selalu terlibat sebagai penggerak perusahaan, menjadikannya salah satu komponen yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, tidak hanya bahan untuk produksi, mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, tetapi juga bagaimana cara perusahaan itu sendiri dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Belakangan ini ekonomi di Indonesia berdampak signifikan pada ketidakstabilan keuangan perusahaan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan dalam hal kepuasan kerja, mengabaikan tanggung jawabnya atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Belakangan ini ekonomi di Indonesia berdampak signifikan pada ketidakstabilan keuangan perusahaan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan dalam hal kepuasan kerja, mengabaikan tanggung jawabnya atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan.

Masalah yang saat ini sedang dihadapi oleh perusahaan yaitu *turnover intention*. Menurut Lompoliu et al. 2020 dalam (Priyana I et al., 2022), Keputusan akhir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang dibuat dengan sengaja, terencana, dan sadar dikenal sebagai *turnover intention*. Keputusan yang dibuat oleh para karyawan biasanya terjadi karena ketidaksesuaian dengan kondisi yang diharapkan saat bekerja terutama dalam hal pengembangan karir, kepuasan gaji serta beban kerja. Dalam (Santosa et al., 2024) Sebagai generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya di era digital, Mereka yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 dikenal sebagai Generasi Z. Survei (Salsabilla, 2024), yang dilakukan antara tanggal 9 dan 12 Februari 2024, menemukan bahwa dari Generasi Z yang telah lulus sekolah, 37% sudah bekerja dan 19% sedang mencari pekerjaan. Survei tersebut menemukan bahwa 69% dari Generasi Z, yang terdiri dari 295 orang yang bekerja, berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau mengundurkan diri.

Alasan utama mengundurkan diri Generasi Z adalah gaji yang tidak memuaskan (41%). Menurut Miceli dan Lane, Campbell dan IM dalam Gim dan Cheah (2020) dalam (Dengo S et al., 2023) Kepuasan gaji merupakan perasaan yang baik tentang jumlah uang yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Gaji sangat penting bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, semakin tinggi gaji yang diberikan maka dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawan. Gaji memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan yang akan membuat konsentrasinya menjadi lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja di perusahaan.

Yang kedua ada pengembangan karir menjadi salah satu alasan yang dapat menyebabkan *turnover intention* yang terjadi di kalangan generasi Z. Menurut (Wibowo, 2024) pengembangan karir merupakan suatu proses strategis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara terbaik. Selain itu menurut (Wiliandari, 2019) dalam (Darmayanti & Kusnawan, 2022) Pengembangan karir yakni seseorang dapat mengalami pengembangan karir ketika mereka berada di jenjang Dengan adanya pengembangan karir para karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan karena mereka dapat mengetahui posisi tertinggi apa yang akan mereka capai, sehingga para karyawan akan secara mandiri melakukan evaluasi kinerjanya.

Pada urutan ketiga yaitu beban kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada generasi Z. Menurut (Cahyaningrum. Fajarwati, 2018) dalam (Fendi & Wibowo, 2022) Beban kerja adalah istilah yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan oleh organisasi. Maka dari itu perusahaan harus mempertimbangkan jumlah pekerjaan yang diberikan

kepada karyawannya untuk mengurangi tingkat stress dan tekanan yang karyawan rasakan selama bekerja. Persaingan yang ketat saat ini, menjadi semakin sangat penting untuk memahami komponen yang dapat memengaruhi *turnover intention*, terutama di kalangan generasi Z, yang merupakan bagian besar dari angkatan kerja saat ini.

Generasi Z memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda dan sering kali mereka memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap lingkungan kerjanya. Fokus penelitian ini yaitu mengenai kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja berdampak pada *turnover intention*.

METODE

Jenis Penelitian

Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dan informasi dari generasi Z yang hidup di Kota Tangerang.

Sampel

Dengan menggunakan metode acak pada populasi tersebut, sehingga jumlah sampel dari 100 orang yang menjawab. Peneliti memperoleh 100 responden dari perhitungan rumus Slovin.

Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuisioner, studi kepustakaan serta studi internet yang akan digunakan sebagai bahan acuan pembahasan dalam topik penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk studi yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F) dan kefisien determinas memakai SPSS 26.

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala
Kepuasan gaji (X ₁)	Tingkat gaji (<i>pay level</i>)	Tingkat Gaji	1. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji sesuai dengan harapan saya.	Ordinal
			2. Secara keseluruhan, saya puas dengan tingkat gaji yang saya terima.	
	Kompensasi (<i>Benefits</i>)	Kompensasi (<i>Benefits</i>)	3. Saya merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan rekan-rekan di departemen lain yang memiliki tanggung jawab sama.	
			4. Informasi mengenai kompensasi disampaikan dengan jelas oleh manajemen	

	Kenaikan Gaji	Kenaikan Gaji	5. Saya merasa gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja saya di perusahaan tempat saya bekerja.	Ordinal
			6. Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja secara rutin memberikan peningkatan gaji sesuai dengan kebijakan yang ada.	
			7. Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai kriteria dan proses untuk mendapatkan peningkatan gaji.	
	Struktur atau pengelolaan gaji	Struktur dan Administrasi Penggajian	8. Saya memahami dengan jelas struktur penggajian yang diterapkan di perusahaan.	
			9. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya.	
			10. Proses penggajian di perusahaan dilakukan secara transparan dan dapat dipahami.	
Sumber: Haneman dan Schwab dalam Seger Handoyo, 2014 dalam NAMAHA olah data pendampingan penyusunan artikel ilmiah (Kresna, 2021)				
Pengembangan karir (X ₂)	Manajemen Karir	Manajemen Karir	1. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan dukungan yang memadai untuk pengembangan karir saya melalui pelatihan.	Ordinal
			2. Saya merasa bahwa ada cukup banyak kesempatan untuk promosi serta pengembangan karir di dalam perusahaan.	
			3. Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai jalur karir yang tersedia dan langkah-langkah yang diperlukan karyawan untuk mencapainya.	
			4. Saya memiliki kesempatan untuk melakukan rotasi jabatan yang memungkinkan untuk mendapatkan pengalaman yang lebih luas.	
			5. Perusahaan mendukung karyawan yang ingin	

			melanjutkan pendidikan dengan memberikan waktu yang fleksibel.	
	Manajemen Karir	Perencanaan Karir	6. Saya memiliki tujuan karir yang jelas dan terencana untuk masa depan saya.	
			7. Saya secara rutin melakukan evaluasi dalam mencapai tujuan karir yang telah saya tetapkan.	
			8. Saya ikut berpartisipasi dalam program pengembangan karir yang telah diadakan oleh perusahaan.	
			9. Saya aktif mencari informasi tentang berbagai peluang karir yang tersedia di perusahaan.	
			10. Saya memahami kekuatan dan kelemahan pada diri saya dalam karir.	
Sumber: Gomes, 2003 dalam (Silaswara et al., 2024)				
Beban kerja (X ₃)	Tuntutan Fisik	Kondisi kesehatan fisik	1. Saya memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas saya di tempat kerja.	Ordinal
			2. Kondisi kesehatan fisik yang baik membantu saya untuk berkonsentrasi lebih baik saat bekerja.	
		Kondisi mental karyawan jelas	3. Saya mampu mengelola stres yang muncul akibat pekerjaan.	
			4. Saya jarang merasa cemas atau khawatir tentang pekerjaan saya.	
		Kondisi psikologi karyawan	5. Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung kesehatan psikologis saya.	
			6. Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung kesehatan psikologis saya.	
	Tuntutan Tugas	Beban kerja yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu	7. Saya merasa beban kerja saya saat ini terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.	
			8. Saya kesulitan untuk mengelola waktu saya dengan baik karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan.	
		Beban kerja berlebihan	9. Saya merasa bahwa tugas yang diberikan melebihi kemampuan	

		untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas.	saya untuk menyelesaikannya.	
			10. Saya merasa kurang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	
Sumber: (Munandar, 2016) dalam serupa.id (Gamal T, 2022)				
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Pikiran-pikiran untuk berhenti	Pikiran-pikiran untuk berhenti	1. Saya sering merasa frustrasi dengan situasi kerja saat ini, yang membuat saya mempertimbangkan untuk berhenti.	Ordinal
			2. Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya tidak mendukung, sehingga menimbulkan pikiran untuk berhenti.	
			3. Saya merasa tidak ada peluang untuk berkembang di perusahaan ini, yang membuat saya berpikir untuk keluar.	
			4. Beban kerja yang berlebihan sering kali membuat saya merasa ingin menyerah dan berhenti.	
	Keinginan untuk meninggalkan.	Keinginan untuk meninggalkan.	5. Saya sering berpikir tentang kemungkinan meninggalkan perusahaan ini untuk mencari peluang lain.	
			6. Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini untuk mencari keseimbangan kehidupan yang lebih baik di tempat lain.	
			7. Tekanan yang saya alami di tempat kerja berdampak buruk pada kesehatan mental saya, sehingga membuat saya ingin meninggalkan posisi ini.	
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	8. Saya sering merasa tertarik untuk mencari peluang pekerjaan baru di luar perusahaan saat ini.	
			9. Saya merasa bahwa saya perlu mencari pekerjaan lain untuk mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang lebih baik.	
			10. Kurangnya motivasi dalam pekerjaan saya saat ini membuat saya mempertimbangkan untuk	

			mencari pekerjaan lain.	
Sumber: Mobley (2011) dalam TEROPONG: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Kurniawati & Surya, 2022)				

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.054	1.550		6.487
	Kepuasan Gaji	.983	.052	.881	18.910
2	(Constant)	8.271	1.628		5.081
	Kepuasan Gaji	.862	.066	.773	13.038
	Beban Kerja	.171	.060	.167	2.820
3	(Constant)	7.671	1.621		4.732
	Kepuasan Gaji	.734	.087	.658	8.442
	Beban Kerja	.141	.061	.139	2.325
	Pengembangan Karier	.182	.083	.166	2.203

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil *stepwise regression* maka dapat dinyatakan persamaan regresi seperti berikut ini:

1. Nilai konstanta " α " adalah 7.671, dengan kata lain bahwa nilai kinerja karyawan adalah 7.671 jika seluruh variabel bebas, yaitu kepuasan gaji, pengembangan karir, dan beban kerja, dianggap sama dengan nol.
2. Pada model regresi variabel kepuasan gaji (X_1), koefisien beta (β_1) senilai 0,734, berarti bahwa jika variabel kepuasan gaji meningkat sebesar 1 satuan, maka akan ada peningkatan turnover intention senilai 0,734 satuan.
3. Pada model regresi variabel pengembangan karir (X_2), koefisien beta (β_2) adalah 0,141, berarti bahwa jika variabel pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan ada peningkatan turnover intention sebesar 0,141 satuan.
4. Pada model regresi variabel beban kerja (X_3), koefisien beta (β_3) adalah 0,182, berarti bahwa jika variabel beban kerja meningkat senilai 1 satuan, maka akan ada peningkatan turnover intention senilai 0,182 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.774	3.368
2	.890 ^b	.793	.788	3.260
3	.896 ^c	.802	.796	3.200

Sumber: Hasil Data Dari SPSS 26

Nilai koefisien determinasi berdasarkan tabel 4.58 diatas dipilih model 3 diketahui nilai R_{square} sebesar 0,802, atau 80,2%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk kepuasan gaji, karir dan beban kerja dapat menjelaskan variabel terikat yaitu turnover intention sebesar 80,2% dan sisanya senilai 19,8% menggambarkan variabel tambahan yang tidak termasuk dalam model penelitian.

3. Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.054	1.550		6.487	.000
	Kepuasan Gaji	.983	.052	.881	18.910	.000
2	(Constant)	8.271	1.628		5.081	.000
	Kepuasan Gaji	.862	.066	.773	13.038	.000
	Beban Kerja	.171	.060	.167	2.820	.006
3	(Constant)	7.671	1.621		4.732	.000
	Kepuasan Gaji	.734	.087	.658	8.442	.000
	Beban Kerja	.141	.061	.139	2.325	.022
	Pengembangan Karier	.182	.083	.166	2.203	.030

Hasil Uji T adalah sebagai berikut yang didasarkan pada table diatas:

- Hasil uji t menekankan bahwa variabel kepuasan gaji (X_1) memiliki nilai relevansi secara parsial senilai $0,000 < 0,05$ dan thitung 8,442 lebih besar dari ttabel (1.98373). Oleh karena nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t hitung (8.442) $>$ t tabel (1.98373) maka kepuasan gaji mempengaruhi turnover intention, karena H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Berdasarkan temua uji t secara nilai signifikansi parsial yang diketahui dari variabel pengembangan karir (X_2) sebesar $0,030 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 2.203 > t_{\text{tabel}} (1.98373)$. Oleh karena nilai sig $0,030 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} (2.203) > t_{\text{tabel}} (1.98373)$ hasilnya bahwa H_0 ditolak

dan Ha2 diterima, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif pada *turnover intention*.

3. Skor signifikansi untuk variabel beban kerja (X3) sebesar $0,022 < 0,05$ dan thitung 2.325 lebih besar daripada t tabel (1.98373) diketahui berdasarkan hasil uji t secara parsial. Oleh karena nilai sig $0,022 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2.325) > t_{tabel} (1.98373)$ Karena itu, dapat disimpulkan beban kerja berdampak positif pada tujuan turnover karena H03 ditolak dan Ha3 diterima.

4. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.057.530	1	4.057.530	357.593	.000 ^b
	Residual	1.168.718	103	11.347		
	Total	5.226.248	104			
2	Regression	4.142.084	2	2.071.042	194.847	.000 ^c
	Residual	1.084.164	102	10.629		
	Total	5.226.248	104			
3	Regression	4.191.774	3	1.397.258	136.420	.000 ^d
	Residual	1.034.474	101	10.242		
	Total	5.226.248	104			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Gaji						
c. Predictors: (Constant), Kepuasan Gaji, Beban Kerja						
d. Predictors: (Constant), Kepuasan Gaji, Beban Kerja, Pengembangan Karier						

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 26

Seberapa besar efek variabel independen pada variabel dependen diukur melalui uji Tabel F. Tabel di atas menunjukkan model 3 terpilih dengan interpretasi sebagai berikut:

- a. Pada Model 1 diketahui uji Anova yaitu nilai $F_{hitung} 357,593 > 2,70 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, termasuk kepuasan gaji, pengembangan karir, dan beban kerja, berpengaruh secara bersamaan terhadap *turnover intention*.
- b. Pada Model 2 diketahui uji Anova yaitu nilai $F_{hitung} 194,847 > 2,70 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, termasuk kepuasan gaji, pengembangan karir, dan beban kerja, berpengaruh secara bersamaan terhadap *turnover intention*.
- c. Pada Model 3 diketahui uji Anova yaitu nilai $F_{hitung} 136,420 > 2,70 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Jadi, kita bisa menyimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Penulis menemukan dari penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya bahwa Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada generasi Z di Kota Tangerang. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z, penulis sampai pada kesimpulan berikut:

1. Perolehan koefisien determinasi sebesar model 1 sebesar 77,6%, model 2 sebesar 79,3% dan model 3 sebesar 80,2% yang menunjukkan bahwa ada korelasi kuat antara variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi berdasarkan tabel 4.58 di atas dipilih model 3 diketahui nilai R_{square} sebesar 0,802, atau 80,2%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja dapat memberikan penjelasan tentang variabel terikat, yaitu *turnover intention* senilai 80,2% dan 19,8% terakhir adalah hasil dari variabel tambahan yang tidak disertakan dalam model penelitian.
2. Hasil pengujian kepuasan gaji diketahui bahwa hasil $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ dan didapat $(8.442) > (1.98373)$. Serta Kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan melalui tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dinyatakan berpengaruh, maka hipotesis H1 ditolak dan juga dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Hasil pengujian pengembangan karir diketahui bahwa hasil $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ dan didapat $(2.203) < (1.98373)$. Serta tingkat signifikan $0,030 > 0,05$ menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, maka hipotesis penelitian H2 ditolak. Selain itu, dapat dibuat kesimpulan bahwa pengembangan karir berdampak pada *Turnover Intention*.
4. Hasil pengujian beban kerja diketahui bahwa hasil $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ dan didapat $(2.464) > (1.98373)$ Serta tingkat signifikan $0,022 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja memiliki berpengaruh terhadap *turnover intention*, Karena itu, hipotesis penelitian H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmayanti & Kusnawan. (2022). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Etika Yang Baik Terhadap Pengembangan Karier Dan Upah Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Fresh*.
- Dengo S, Y., Cannon, S., Sudirman, S., Ilato, R., & Mahmud, M. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Mega Finance Cabang Gorontalo*. Cetak. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/index>
- Fendi, & Wibowo, FX. P. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Kasus Pada Restoran Korea Bum Kitchen)*.
- Gamal T. (2022). *Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor*. <https://serupa.id/beban-kerja-dan-analisis-beban-kerja-pengertian-indikator-jenis-faktor/>
- Kresna. (2021). *Dimensi Kepuasan Gaji (skripsi dan tesis)*.
- Kurniawati, I. Y., & Surya, A. P. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup.

- Teropong*: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 16.
<https://doi.org/10.22441/teropong.v11i1.17147>
- Priyana I, Permanawati V, & Saberina S. (2022). *Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Job Insecurity Dan Job Motivation*.
- Salsabilla, W. A. (2024). *69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini - GoodStats*. <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv>
- Santosa, S., Yani, A., & Tusriyanto. (2024). Business Innovation Strategies for SMEs in Welcoming the New Year: The Perspective of Generation Z as the Main Market. *Journal of Contemporary Administration and Management*. <https://doi.org/10.61100/adman.v2i3.242>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan karir merupakan suatu proses strategis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang paling efektif*.