

**PENGARUH KEPUASAN GAJI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA GENERASI Z DI KOTA TANGERANG**

SKRIPSI

Oleh :
ALIFYA DAEHSANTI
20210500090

COVER LUAR

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH KEPUASAN GAJI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA GENERASI Z DI KOTA TANGERANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :
ALIFYA DAEHSANTI
20210500090**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Alifya Daehsanti
NIM : 20210500090
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Kota Tangerang.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 29 Oktober 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Kota Tangerang.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Alifya Dachsanti

NIM : 20210500090

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

Tangerang, 21 Januari 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Alifya Daehsanti
NIM : 20210500090
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Kota Tangerang.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072

Tangerang, 21 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Alifya Dachsanti
NIM : 20210500090
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Kota Tangerang.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 19 Februari 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NUPTK : 6353749650130093

Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M.
NUPTK : 8360762663130273

Penguji II : Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NUPTK : 4962750651130102

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma atau di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan ordinal. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 27 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Alifya Daehsanti

NIM: 20210500090

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500090
Nama : Alifya Daehsanti
Jenjang Studi : Strata (S1)
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Kota Tangerang", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 2 Maret 2025

Penulis



Alifya Daehsanti

NIM: 20210500090

PENGARUH KEPUASAN GAJI, PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z DI KOTA TANGERANG

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, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach* dan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Uji analisis regresi linier 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*.

THE EFFECT OF SALARY SATISFACTION, CAREER DEVELOPMENT AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION IN GENERATION Z IN TANGERANG CITY

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of salary satisfaction, career development and workload on turnover intention in generation Z in Tangerang City. The sample used was 105 people. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires, and data processing in this study used SPSS version 26. The method used in this study is a descriptive method that describes systematically, factually and accurately related to the factors studied. The data testing techniques used in this study include validity tests, reliability tests with alpha cronbach and sampling techniques using probability sampling. Multiple linear regression analysis test, r-test, t-test and f-test to test and prove the research hypothesis.

Based on the results of the t-test, the calculation of salary satisfaction is 8,442 greater ($>$) t_{table} 1.98373 with a significance value of $0.000 < 0.05$, the calculation of career development 2,203 ($>$) t_{table} 1.98373 with a significance value of $0.030 > 0.05$ and $t_{calculate}$ the workload of 2,325 greater ($>$) t_{table} 1.98373 with a significance value of $0.022 < 0.05$, meaning that there is a significant influence between salary satisfaction partially, career development and workload towards turnover intention in generation Z in Tangerang City.

Simultaneous testing on model 1 obtained a F_{cal} of 357.593 greater ($>$) F_{table} with a significance value of $0.000 < 0.05$. For model 2, F_{cal} 194.847 was obtained greater than ($>$) F_{table} with a significance value of $0.000 < 0.05$. For model 3, F_{cal} 136.420 was obtained greater than ($>$) F_{table} with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be said that salary satisfaction, career development and workload towards turnover intention.

Keywords: *Salary Satisfaction, Career Development, Workload, Turnover Intention.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat, petunjuk, dan keberkahan-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini merupakan bagian dari perjalanan akademik dalam meraih gelar sarjana pada program studi manajemen.

Penulisan skripsi tidak terlepas dari lika-liku dan tantangan yang penulis hadapi. Namun, berkat dukungan dan doa dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Kota Tangerang”. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak Ibu dosen beserta seluruh staf pengajar Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.

6. Kepada ayah (Agus J), mama (Siti U) dan adik (Aditya P) tercinta yang selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis secara moril maupun materil, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Kepada keluarga besar mbah Asihman dan keluarga besar mbah Mardiyah yang selalu memberikan support kepada penulis.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Setyo Rekso M. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
9. Kepada Cindy C dan Tasya K yang sudah menjadi pendengar keluh kesah penulis dan teman-teman generasi Z di Kota Tangerang yang telah mengisi kuesioner penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran membangun dari pembaca untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para mahasiswa dan pembaca serta dapat memberikan sumbangan positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Tangerang, 21 Januari 2025



Alifya Daehsanti
20210500090

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iv
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Kepuasan Gaji	11
3. Pengembangan Karir	12
4. Beban Kerja.....	16
5. <i>Turnover Intention</i>	20
B. Hasil Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pemikiran	24

D. Perumusan Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Objek Penelitian	27
1. Sejarah Singkat Kota Tangerang	28
2. Visi dan Misi Kota Tangerang	28
3. Struktur Organisasi	29
C. Jenis Dan Sumber Data.....	32
1. Jenis Data.....	32
2. Sumber Data	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
1. Populasi	33
2. Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
1. Kuesioner.....	35
2. Studi Kepustakaan.....	36
3. Studi Internet	36
F. Operasional Variabel Penelitian	36
G. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Instrumen Penelitian.....	39
2. Uji Asusmsi Klasik.....	41
3. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	47
1. Jenis Kelamin	47
2. Lama Bekerja.....	48
B. Deskripsi Variabel	48
1. Uji Frekuensi Variabel kepuasan Gaji (X_1)	48
2. Uji Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X_2)	53
3. Uji Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_3)	58
4. Uji Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	63

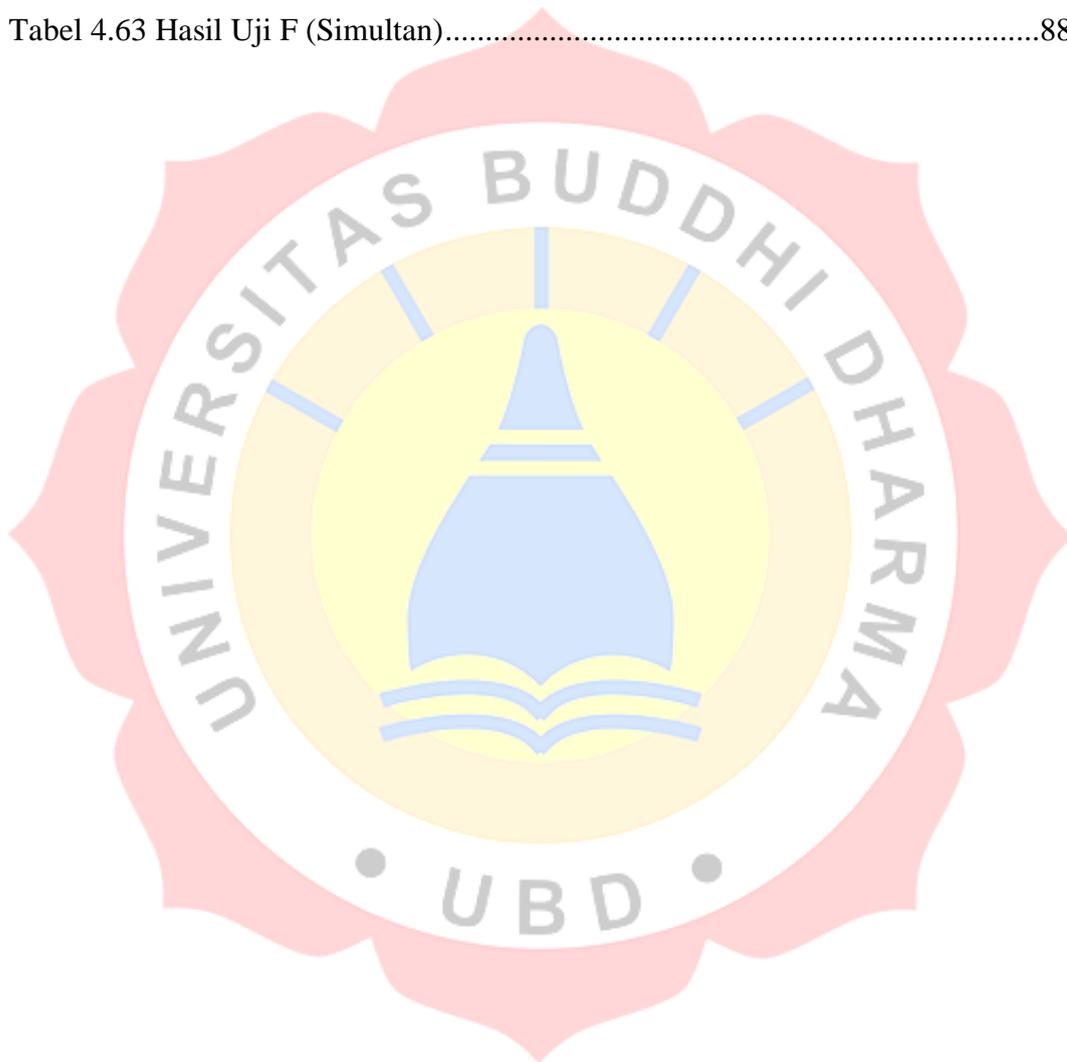
C. Uji Instrumen Penelitian.....	68
1. Uji Validitas.....	68
2. Uji Reliabilitas.....	73
3. Uji Normalitas	75
4. Uji Heteroskedasitas	77
5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	78
D. Hasil Uji Model Statistik	80
1. Regresi linier sederhana	80
2. Uji Regresi Linear Berganda.....	82
3. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	85
E. Uji Hipotesis.....	86
1. Uji t (Parsial)	86
2. Uji F (Simultan).....	88
F. Pembahasan	89
1. Pengaruh Kepuasan Gaji secara Individual terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Generasi Z di Kota Tangerang	89
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Generasi Z di Kota Tangerang.	90
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Generasi Z di Kota Tangerang.	91
4. Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara Simultan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Generasi Z di Kota Tangerang.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	103
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Operasional Variable Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Lama Bekerja	48
Tabel 4.3 Variabel X_1 untuk Pernyataan 1	48
Tabel 4.4 Variabel X_1 untuk Pernyataan 2	49
Tabel 4.5 Variabel X_1 untuk Pernyataan 3	49
Tabel 4.6 Variabel X_1 untuk Pernyataan 4	50
Tabel 4.7 Variabel X_1 untuk Pernyataan 5	50
Tabel 4.8 Variabel X_1 untuk Pernyataan 6	51
Tabel 4.9 Variabel X_1 untuk Pernyataan 7	51
Tabel 4.10 Variabel X_1 untuk Pernyataan 8	52
Tabel 4.11 Variabel X_1 untuk Pernyataan 9	52
Tabel 4.12 Variabel X_1 untuk Pernyataan 10	53
Tabel 4.13 Variabel X_2 untuk Pernyataan 1	53
Tabel 4.14 Variabel X_2 untuk Pernyataan 2	54
Tabel 4.15 Variabel X_2 untuk Pernyataan 3	54
Tabel 4.16 Variabel X_2 untuk Pernyataan 4	55
Tabel 4.17 Variabel X_2 untuk Pernyataan 5	55
Tabel 4.18 Variabel X_2 untuk Pernyataan 6	56
Tabel 4.19 Variabel X_2 untuk Pernyataan 7	56
Tabel 4.20 Variabel X_2 untuk Pernyataan 8	57
Tabel 4.21 Variabel X_2 untuk Pernyataan 9	57
Tabel 4.22 Variabel X_2 untuk Pernyataan 10	58
Tabel 4.23 Variabel X_3 untuk Pernyataan 1	58
Tabel 4.24 Variabel X_3 untuk Pernyataan 2	59
Tabel 4.25 Variabel X_3 untuk Pernyataan 3	59
Tabel 4.26 Variabel X_3 untuk Pernyataan 4	60
Tabel 4.27 Variabel X_3 untuk Pernyataan 5	60

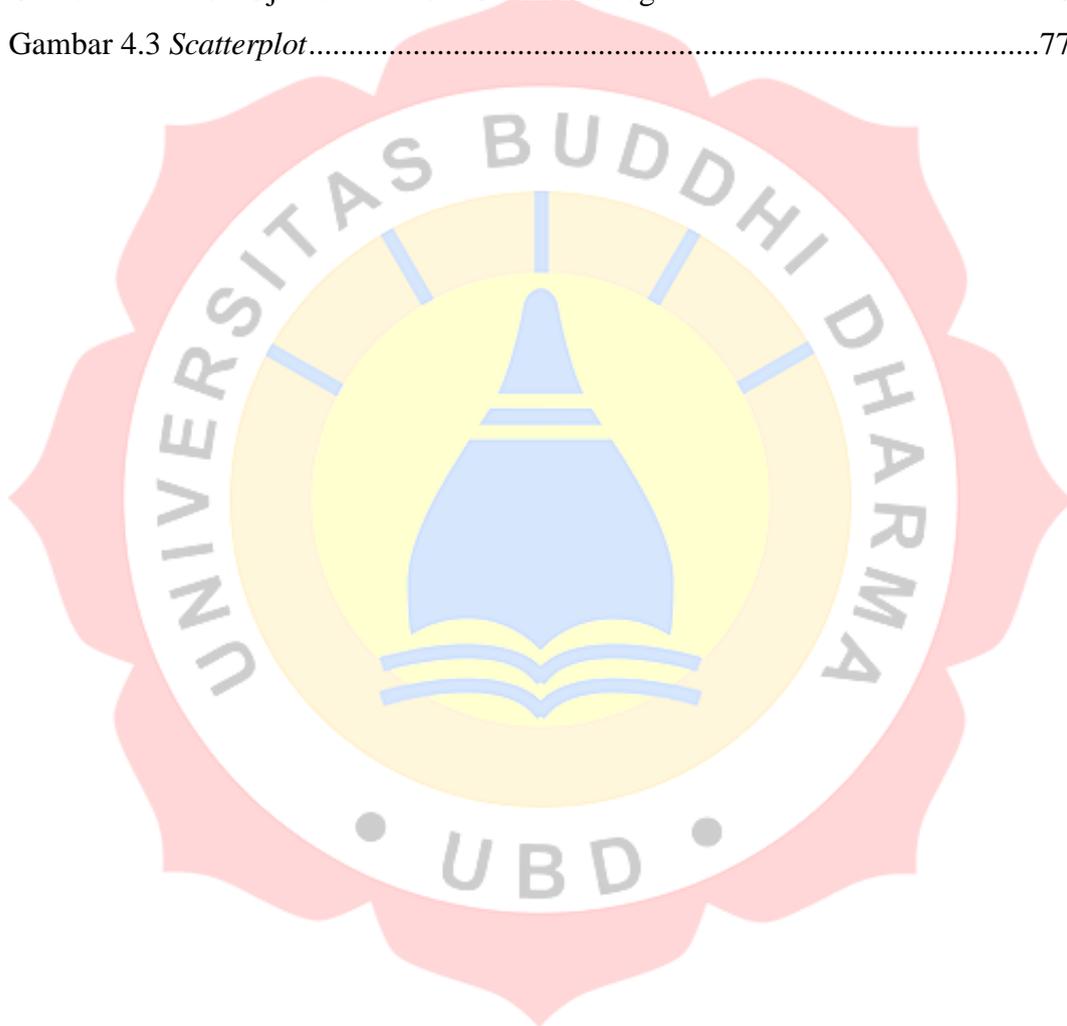
Tabel 4.28 Variabel X_3 untuk Pernyataan 6	61
Tabel 4.29 Variabel X_3 untuk Pernyataan 7	61
Tabel 4.30 Variabel X_3 untuk Pernyataan 8	62
Tabel 4.31 Variabel X_3 untuk Pernyataan 9	62
Tabel 4.32 Variabel X_3 untuk Pernyataan 10	63
Tabel 4.33 Variabel Y untuk Pernyataan 1.....	63
Tabel 4.34 Variabel Y untuk Pernyataan 2.....	64
Tabel 4.35 Variabel Y untuk Pernyataan 3.....	64
Tabel 4.36 Variabel Y untuk Pernyataan 4.....	65
Tabel 4.37 Variabel Y untuk Pernyataan 5.....	65
Tabel 4.38 Variabel Y untuk Pernyataan 6.....	66
Tabel 4.39 Variabel Y untuk Pernyataan 7	66
Tabel 4.40 Variabel Y untuk Pernyataan 8.....	67
Tabel 4.41 Variabel Y untuk Pernyataan 9.....	67
Tabel 4.42 Variabel Y untuk Pernyataan 10.....	68
Tabel 4.43 Case Processing Summary Kepuasan Gaji (X_1).....	68
Tabel 4.44 Uji Validitas Kepuasan Gaji (X_1).....	69
Tabel 4.45 Case Processing Summary Pengembangan Karir(X_2).....	70
Tabel 4.46 Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2).....	70
Tabel 4.47 Case Processing Summary Beban Kerja (X_3).....	71
Tabel 4. 48 Uji Validitas Beban Kerja (X_3)	71
Tabel 4.49 Case Processing Summary <i>Turnover Intention</i> (Y).....	72
Tabel 4.50 Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	72
Tabel 4.51 Uji Reliabilitas Kepuasan Gaji (X_1)	73
Tabel 4.52 Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X_2).....	73
Tabel 4.53 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X_3).....	74
Tabel 4.54 Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	74
Tabel 4.55 Multikoleniaritas.....	76
Tabel 4.56 Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	78
Tabel 4.57 Pengaruh Kepuasan Gaji (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	80

Tabel 4.58 Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	81
Tabel 4.59 Pengaruh Beban Kerja (X_3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	82
Tabel 4.60 Hasil Regresi Metode Stepwise	83
Tabel 4.61 Hasil Koefisien Determinasi	85
Tabel 4.62 Hasil Regresi Metode <i>Stepwise</i>	86
Tabel 4.63 Hasil Uji F (Simultan).....	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Alasan Resign Gen Z Dari Perusahaannya.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas – Normal <i>Probability Plot</i>	75
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histogram	76
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	104
Lampiran 2. Kuesioner.....	105
Lampiran 3. Jawaban Kuesioner.....	110
Lampiran 4. Hasil SPSS 26.....	120



BAB I

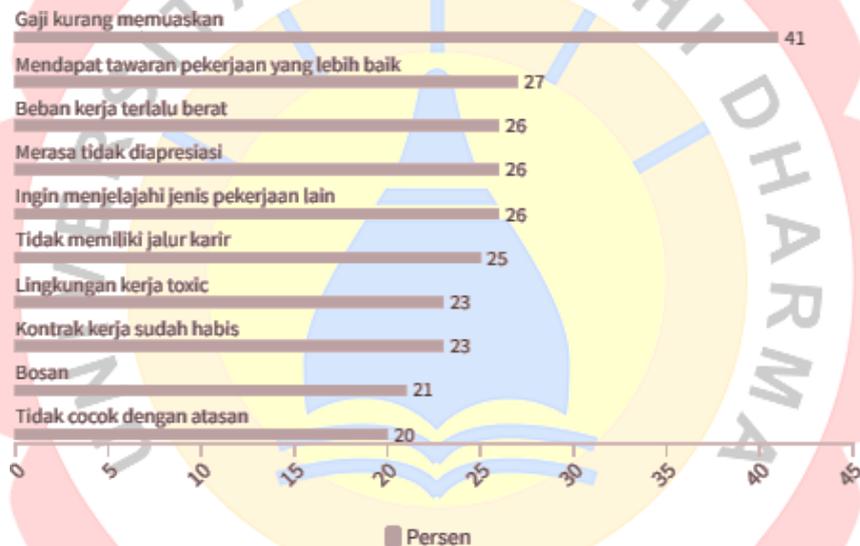
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai *goals* yang telah ditetapkan karena sumber daya manusia akan selalu dilibatkan oleh perusahaan sebagai penggerak. 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.

Masalah yang saat ini sedang dihadapi oleh perusahaan yaitu *turnover intention*. Menurut Lompoliu et al. 2020 dalam (Priyana I et al., 2022), *turnover intention* adalah keputusan akhir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang dibuat dengan sengaja, terencana, dan sadar. 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. Perusahaan harus segera memikirkan strategi agar tetap dapat mempertahankan para karyawannya karena banyak dampak negatif yang akan dirasakan oleh perusahaan apabila *turnover intention* itu terjadi.

Berdasarkan data sensus penduduk tahun 2020 oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), generasi Z merupakan generasi yang lahir dalam rentang tahun 1997 sampai tahun 2012. Serta data dari (Tristiawati, 2024) mengatakan bahwa sekitar 339.829 orang 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 mengundurkan diri atau meninggalkan tempat kerja mereka.



Gambar 1.1 Alasan Resign Gen Z Dari Perusahaannya

Sumber: (Salsabilla, 2024) dalam jakpat

Dengan menggunakan toleransi kesalahan atau *margin error* di bawah 5%, survei Jakpat juga menemukan bahwa dari 168 orang yang menjawab, 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.

Lalu yang kedua ada pengembangan karir yang dinyatakan 27 persen responden generasi Z menjadi salah satu alasan yang dapat menyebabkan *turnover intention* yang terjadi di kalangan generasi Z. Menurut Kartika (2022) dalam (Putri et al., 2024) pengembangan karir merupakan fase yang dapat dialami seseorang sepanjang hidupnya dan berfokus pada pelajaran dan pencapaian yang meningkat dalam karirnya. 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.

Selain itu, pada grafik 1.2 di atas beban kerja yang berada pada urutan ketiga teratas yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada generasi Z. Menurut Vanchapo (2020:1) dalam (Widyawati et al., 2023) beban kerja merupakan kumpulan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. 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 penting untuk memahami faktor-faktor 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*. Selain itu penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan penting bagi perusahaan di Kota Tangerang dalam mengelola talenta mereka.

Sesuai dengan uraian diatas, ini menarik perhatian penulis untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang, sehingga peneliti menetapkan judul “PENGARUH KEPUASAN GAJI, PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z DI KOTA TANGERANG”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sudah di paparkan, maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Generasi Z merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada Perusahaan.
2. Gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan biaya hidup mereka yang tinggi.
3. Kurangnya perhatian Perusahaan terhadap pengembangan karir para karyawannya yang menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan sehingga mencari peluang lain.
4. Perusahaan tidak memberikan ruang untuk pengembangan karir sehingga

para karyawan sehingga para karyawan tidak melakukan evaluasi secara mandiri terhadap kinerjanya.

5. Pengembangan karir yang terbatas atau tidak memadai dapat berdampak negatif pada motivasi karyawan dalam bekerja sehingga terjadi *turnover intention*.
6. Beban kerja yang melebihi kapasitas yang seharusnya di kerjakan oleh para karyawan membuat mereka mengeluh mengenai beban kerjanya, seperti pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.
7. Beban kerja yang terlalu banyak diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan stress kepada karyawan.
8. Secara keseluruhan, peran kepuasan gaji, pengembangan karir serta beban kerja dapat meningkatkan *turnover intention*.

C. Rumusan Masalah

Bersumber pada identifikasi masalah yang sudah penulis tetapkan, didapat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang?
4. Apakah kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh

terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z di kota Tangerang.

E. Manfaat Penelitian

Dalam manfaat penelitian ini dapat dijabarkan menjadi dua bagian yaitu, manfaat teoritis dan praktis, berikut penjelasannya:

1. Manfaat bagi penulis:

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis, terutama sebagai syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana jenjang pendidikan Strata I (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis di UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA, serta bermanfaat sebagai media untuk menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia.

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia serta bisa menjadi bahan referensi bagi yang hendak melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Universitas Buddhi Dharma

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah kepustakaan dengan ide baru dan menjadi topik penelitian lebih lanjut tentang masalah manajemen sumber daya manusia di masa depan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan pada penelitian terbagi menjadi 5 bab, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi latar belakang dari penulis skripsi, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua berisi gambaran umum teori terkait variable independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan Perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab lima berisi kesimpulan dan saran dari penulis skripsi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yaitu *manage* yang memiliki arti mengendalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen didefinisikan sebagai sebuah proses mengatur kegiatan atau perilaku seseorang dengan cara yang akan menghasilkan hasil yang positif. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:1) dalam (Kosasih, 2022) Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2016:9) dalam (S. Santosa & Yulianti, 2022) Manajemen ialah seni dan ilmu mengatur cara memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan.

Menurut (Andy dan Sutrisna, 2018) dalam (Kevin & Wibowo, 2022) mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia dari sudut pandang kepentingan individu dan organisasi serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Irmayani, 2021) dapat di definisikan sebagai suatu teknik atau metode untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Hartanto & Wibowo, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tolak ukur dari apa yang ingin dicapai perusahaan. Orang-orang merupakan bagian penting dari segala sesuatu yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga mereka merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan.

c. Fungsi Manajemen

Menurut, Mulyati (2023:49) dalam (Ragam Info, 2023) fungsi manajemen dibagi menjadi 4, yaitu:

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan tujuan suatu organisasi, membuat strategi untuk mencapainya, dan membuat rencana aktivitas kerja adalah semua bagian dari proses perencanaan.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merencanakan dan melaksanakan struktur organisasi adalah tindakan yang dapat didefinisikan sebagai pengorganisasian. Dalam setiap tahap pengorganisasian, setiap organisasi memiliki berbagai departemen yang melakukan fungsi-fungsi tertentu untuk mencapai strategi dan tujuan

perusahaan.

3) Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah proses mengubah rencana menjadi tindakan dalam bisnis. Fungsi ini membuat manajer berusaha menggerakkan anggota perusahaan atau organisasi dengan cara ini.

4) Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan sangat penting untuk menjaga pekerjaan suatu perusahaan berjalan sesuai rencana. Semua fungsi manajemen tidak dapat berjalan dengan baik tanpa pengawasan.

2. Kepuasan Gaji

a. Pengertian Kepuasan Gaji

Menurut Lum et.al (Andini, 2006) dalam jurnal (Sumari & Malino, 2023)kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan merasa puas dengan gajinya ketika persepsi mereka tentang gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Miceli dan Lane, Campbell dan IM dalam Gim dan Cheah (2020:12) dalam (Dengo S et al., 2023)kepuasan gaji merupakan perasaan yang baik tentang bagaimana seorang pegawai menerima kompensasi untuk pekerjaan mereka.

b. Aspek Kepuasan Gaji

Menurut Gim dan Cheah (2020) dalam (Johaprseptia, 2023), kepuasan gaji memiliki beberapa aspek antara lain:

1) Tunjangan pembayaran (*pay benefit satisfaction*), menggambarkan

kompensasi tidak langsung yang diterima oleh individu, seperti cuti tahunan, cuti sakit, asuransi, dan tunjangan kesehatan.

- 2) Kepuasan tingkat gaji (*pay level satisfaction*), mencakup kompensasi individu saat ini.
- 3) Kepuasan kenaikan gaji (*pay raise satisfaction*), mencakup pada perubahan gaji individu saat ini.
- 4) Struktur gaji dan kepuasan administrasi (*pay structure and administration satisfaction*), mengacu pada tingkat gaji yang berbeda untuk setiap jabatan, yang mengacu pada hierarki perusahaan dan proses pembayaran karyawan

c. Indikator Kepuasan Gaji

Menurut Haneman dan Schwab dalam NAMAHA olah data pendampingan penyusunan artikel ilmiah (Kresna, 2021) terdapat empat indikator untuk mengukur kepuasan gaji:

- 1) Tingkat Gaji (*Pay Level*),
- 2) Kompensasi (*Benefits*),
- 3) Kenaikan gaji,
- 4) Struktur atau pengelolaan gaji.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

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 yang paling efektif.

Menurut Wahyuni(Stefanny & Widiyanto Gregorius, 2022) dalam (Wijaya & Wibowo, 2024)Pengembangan karir merupakan mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan saat ini dan di masa depan untuk membantu mereka menyelesaikan tugas lebih lanjut.

Menurut (Wiliandari, 2019) dalam (Darmayanti & Kusnawan, 2022) Pengembangan karir yakni seseorang dapat mengalami pengembangan karir ketika mereka berada di jenjang karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan mereka.

b. Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Menurut Samsudin (2010:141-144) yang dikutip (Rahmawati, 2021):

1) Karier Awal

Tahap ini dimulai ketika seorang individu memasuki organisa. Dimana organisasi itu sendiri menyediakan kesempatan intensif agar individu dapat mencoba pilihan karir yang berbeda dan individu dapat menguji beragam pilihan jabatan melalui kursus.

2) Karier Pertengahan

Pengalaman baru, seperti penugasan khusus, *transfer* dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari perusahaan lain, kesempatan visibilitas untuk jenjang organisasi yang lebih tinggi, dan pembentukan nilai seseorang bagi perusahaan, merupakan bagian dari tahap karir pertengahan atau *mid-career*.

3) Karier Akhir

Pada tahap ini, seseorang harus menjernihkan dirinya. Pada akhirnya, orang mulai melepaskan diri dari belitan pekerjaan mereka dan bersiap untuk pensiun. Untuk tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun, mereka memberikan pelatihan kepada penerus, mengurangi beban kerja, atau memberikan tugas-tugas utama selama periode karir akhir.

c. **Faktor-Faktor Pengembangan Karir**

(Rivai & Sagala, 2013) dikutip (Silaswara et al., 2021) ada 5 faktor yang mempengaruhi seorang karyawan di antaranya, yaitu:

1) Sikap

Seseorang yang berprestasi di tempat kerja tetapi tidak disukai oleh rekan kerjanya tidak akan dapat membantunya berkembang. Oleh karena itu, jika seseorang ingin karirnya berjalan lancar, seseorang harus menjaga diri dan menjaga hubungan baik dengan orang lain di perusahaan. baik hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerjanya.

2) Pengalaman

Dalam konteks ini, pengalaman tentang tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan masih banyak diperdebatkan. Namun, beberapa pengamat percaya bahwa mempromosikan karyawan senior merupakan penghargaan atas pengabdian mereka kepada perusahaan, bukan hanya pengalaman mereka.

3) Pendidikan

Pendidikan adalah syarat untuk pekerjaan, jadi bisa dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi seberapa baik karir seseorang berjalan. Melihat seseorang secara objektif berarti bahwa orang yang lebih berpendidikan akan memiliki pemikiran yang lebih baik, atau dengan kata lain, orang yang lebih berpendidikan akan memiliki pemikiran yang lebih baik. Namun, ini tidak selalu benar.

4) Prestasi

Prestasi mungkin terdiri dari akumulasi pendidikan, pengalaman, dan lingkup kerja yang baik; namun, meskipun pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan sekerja terbatas, prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang. Jika indikator atau standar untuk posisi tertentu didasarkan pada prestasi, maka pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas.

5) Nasib

(Silaswara et al., 2024) Nasib juga berpengaruh, meskipun bagian kecilnya. Para ahli mengatakan faktor nasib hanya mempengaruhi 10% keberhasilan. Ini karena ada orang yang berprestasi tetapi tidak mendapatkan kesempatan untuk maju.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Gomes, 2003 dalam (Silaswara et al., 2021) indikator pengembangan karir meliputi:

- 1) Manajemen Karir (*Carrer Management*) merupakan memilih, menilai,

menugaskan, dan mengembangkan karyawan dari proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengintegrasikan sumber daya manusia, yang menghasilkan suatu kumpulan pekerja yang mampu memenuhi kebutuhan masa depan.

2) Perencanaan Karir (*Carrer Planing*) merupakan Proses yang dilalui oleh seorang karyawan untuk menemukan dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka.

4. **Beban Kerja**

a. **Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Azhar et al., 2021) dalam *Journal of Management and Bussines* (JOMB) (Sitorus & Siagian, 2023) Beban kerja merupakan besarnya volume pekerjaan yang dilakukan oleh suatu jabatan dan merupakan hasil kali antara volume pekerjaan dan standar waktu.

Menurut (Cahyaningrum. Fajarwati, 2018) dalam (Fendi & Wibowo, 2022) mengatakan bahwa:

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. Organisasi menentukan jenis pekerjaan yang diterima karyawan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

b. **Faktor-Faktor Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2011:126) dalam (Hartadi, 2020) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh seseorang, seperti tugas, organisasi, dan lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut juga disebut sebagai stresor.

- a) Tugas: segala sesuatu yang harus dilakukan, baik fisik maupun mental. Tugas fisik dapat mencakup mengangkat, mendorong, sikap kerja, tata ruang, dan lain-lain. Tugas mental dapat mencakup kompleksitas atau tingkat kesulitan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi emosi pekerja, tanggung jawab mereka, dan lain-lain.
- b) Organisasi tempat kerja: dalam hal ini, suatu organisasi dapat mempengaruhi beban kerja seseorang dalam hal-hal seperti penjadwalan karyawan, model struktur organisasi, pemberian tugas dan wewenang, sistem gaji, shift kerja, dan durasi waktu kerja.
- c) Lingkungan Kerja: lingkungan kerja yang rumit akan menambah beban bagi para pekerja. Lingkungan ini dapat berupa:
 - (1) Lingkungan kerja fisik: meliputi kelembaban udara, kecepatan rambat udara, suhu radiasi (mikroklimat), intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanisme, dan tekanan udara.
 - (2) Lingkungan kerja biologis: berupa virus, bakteri, parasit, dan lainnya.
 - (3) Lingkungan kerja kimiawi antara lain debu, gas pencemar

udara, uap logam, dan lain- lain.

(4) Lingkungan kerja psikologis: termasuk pemilihan dan penempatan karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan atasan dan bawahan, pekerjaan dengan keluarga, dan interaksi dengan lingkungan sosial yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

2) Faktor internal

Respon internal seseorang terhadap beban kerja luar adalah sumber faktor internal beban kerja. Strain juga disebut sebagai respons yang berupa reaksi dari diri seseorang. Penilaian berat atau ringannya strain dapat dilakukan secara objektif dengan melihat perubahan pada reaksi fisiologis dan subjektif serta perubahan pada reaksi psikologis dan perilaku. Oleh karena itu, harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya terkait erat dengan respons subjektif. Komponen yang termasuk dalam faktor internal adalah sebagai berikut:

- a) Faktor somatis yaitu jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, serta status gizi.
- b) Faktor psikis antara lain motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut (Putra & Achmad, 2012) dalam jurnal ekonomi dan ekonomi syariah (Nurhasanah et al., 2022) indikator beban kerja meliputi:

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan seseorang tentang jumlah tugas yang harus di selesaikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana seseorang melihat kondisi pekerjaan mereka dan bagaimana menangani situasi yang tidak terduga, seperti harus bekerja di luar jam kerja untuk menemui klien dan menyelesaikan tugas lain.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaannya, seperti perasaan mereka tentang tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Munandar, 2012)) dalam jurnal ekonomi dan ekonomi syariah (Nurhasanah et al., 2022) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang terdapat dilihat dari beban kerja yaitu:

1) Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi tugas atau pekerjaan.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Yaitu menunjukkan betapa sulitnya melakukan suatu pekerjaan secara mental.

3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Yaitu yang menunjukkan risiko pekerjaan, kebingungan, dan kebosanan.

5. *Turnover Intention*

a. **Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Fachrozi (2017) dalam Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman) (Maulidah et al., 2022) *Turnover Intention* merupakan kemauan karyawan melepaskan pekerjaannya karena mereka ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover intention merupakan suatu keinginan yang mendorong karyawan yang memutuskan untuk berhenti, baik secara sukarela maupun karena keinginan untuk pindah ke perusahaan yang lebih baik teori dari Mobley dalam (Novrandy & Tanuwijaya, 2022) dalam (Fitriantini et al., 2020).

b. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Johartono dan Widuri (2013) dalam Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (Darmeinis & Basriani, 2022) mengatakan bahwa, terdapat 4 faktor peningkatan dari keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi stres yang dialami pekerja dan sudah tidak bisa dikontrol
- 2) Tingkat kepuasan kerja yang semakin menurun
- 3) Terdapat ketidakcocokan dengan budaya organisasi, atau perusahaan
- 4) Komitmen organisasional karyawan yang menurun atau berkurang

Sedangkan menurut Iskandar dan Rahadi (2021), terdapat 7 faktor turnover intention karyawan, sebagai berikut:

- 1) Umur karyawan
- 2) Masa kerja karyawan

- 3) Beban kerja yang dipikul karyawan
- 4) Lingkungan kerja organisasi atau perusahaan
- 5) Tingkat kepuasan kerja
- 6) Tingkat kepuasan gaji yang diterima karyawan
- 7) Nilai organisasi atau perusahaan

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) dalam Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman) (Maulidah et al., 2022) ada 3 (tiga) indikator dalam *turnover intention*, yaitu:

1) Pikiran untuk berhenti

Menggambarkan pikiran seorang karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya atau mempertahankan lingkungan kerjanya saat ini. Pikiran untuk keluar dari pekerjaan ini dapat muncul setelah karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dan kemudian mereka memiliki kekuatan yang rendah atau tinggi untuk menolak kembali ke kantor.

2) Keinginan untuk meninggalkan.

Keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini menggambarkan keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika seorang karyawan sudah berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, karyawan tersebut akan berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik daripada perusahaannya saat ini.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Menggambarkan seseorang yang berencana untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini. Karyawan yang akan dikeluarkan jika mereka memiliki pekerjaan yang lebih baik daripada yang mereka miliki saat ini Segera atau lambat akan diselesaikan berdasarkan keputusan pegawai untuk bertahan atau tidak

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun kajian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

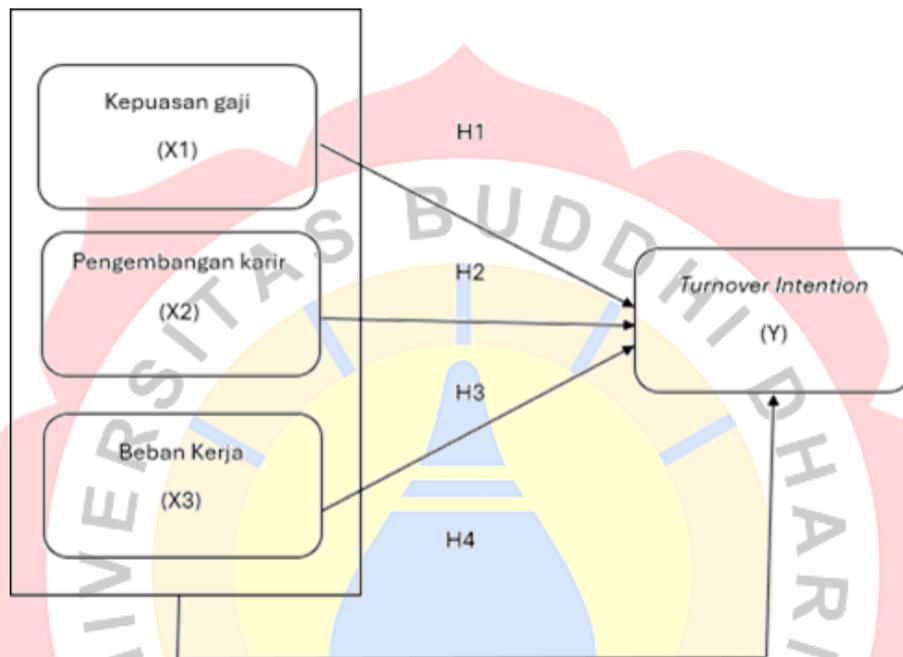
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel yang Terkait	Kesimpulan
1.	(Silalahi, 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Le Polonia Hotel	X_2 (Beban Kerja) Y (<i>Turnover Intention</i>)	Dari hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Le Polonia Hotel yang di buktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,091 > 1,987$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, maka H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu antara Beban Kerja (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik.
2	(Kusrini, 2020)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas	X_1 (Beban Kerja) X_3 (Pengembangan Karir) Y (<i>Turnover Intention</i>)	Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas. Hal ini dibuktikan bahwa variabel beban kerja berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 2,028$) dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Dengan

				demikian, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, maka H ₀ di tolak dan H _a diterima yaitu antara Beban Kerja (X ₁) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik.
3	(Andriyani, 2023)	Analisis pengaruh stress kerja, work support dan kepuasan gaji terhadap <i>turnover intention</i> perawat (Studi Pada RSUD Nirmala, Purbalingga)	X ₃ (Kepuasan Gaji) Y (<i>Turnover Intention</i>)	Kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> perawat (Studi Pada RSUD Nirmala, Purbalingga). Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai thitung > ttabel (3.148 > 1.98) dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, maka H ₀ di tolak dan H _a diterima yaitu antara kepuasan gaji (X ₃) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik.
4.	(Marcella & Ie, 2022)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	X ₃ (Pengembangan Karir) Y (<i>Turnover Intention</i>)	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan hal ini dibuktikan dengan mempunyai t-statistik 3,337 serta p-values 0,001 (kurang dari 0,05). Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, maka H ₀ di tolak dan H _a diterima yaitu antara pengembangan karir(X ₃) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik.
5.	(Dewi & Hearianti, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang	X ₃ (Pengembangan Karir) Y (<i>Turnover Intention</i>)	Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (3,635 > 1,978) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, maka H ₀ di tolak dan H _a diterima yaitu antara pengembangan karir(X ₃) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk membentuk gagasan bersama dengan memperjelas dan menyederhanakan maksud dan tujuan penelitian. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Observasi Penulis

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara untuk pertanyaan penelitian dan kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Variabel pengembangan karir diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Tangerang.

H2 : Variabel kepuasan gaji diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Tangerang.

H3 : Variabel beban kerja diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Tangerang.

H4 : Variabel kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Tangerang.

Penelitian terdahulu hubungan x dengan y, sebagai berikut:

a. Hubungan kepuasan gaji terhadap *turnover intention*

Menurut jurnal milik (Andini & Aslamiyah, 2024) menjelaskan bahwa kepuasan gaji mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin baik kepuasan gaji maka *turnover intention* akan menurun. Kepuasan gaji merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan bertahan.

b. Hubungan pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

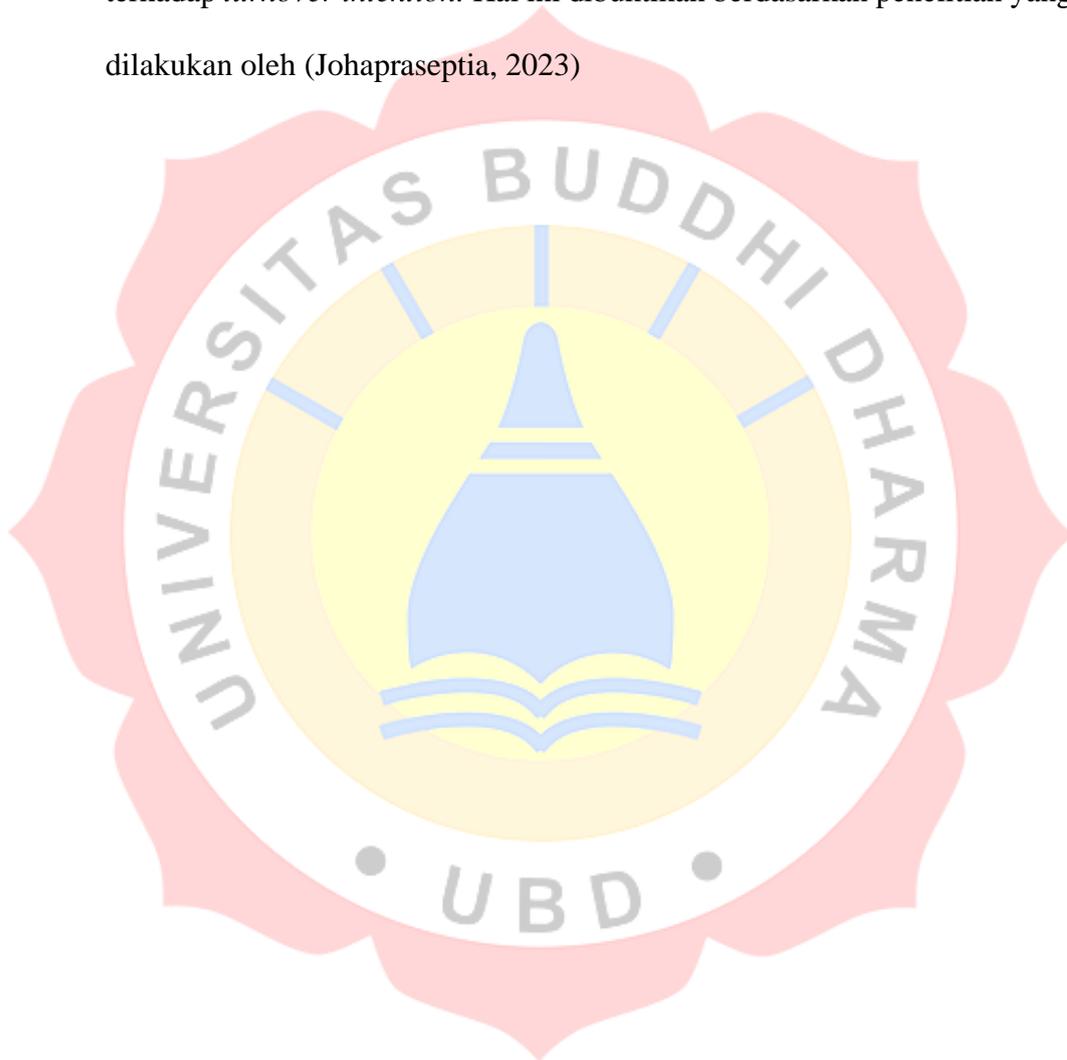
Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sujiyati & Dessyarti, 2022) Adanya hasil negatif menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir baik/meningkat, maka *turnover intention* mengalami penurunan.

c. Hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriantini et al., 2020) Dengan kata lain, jika seorang karyawan merasa beban kerjanya terlalu berat, mereka cenderung akan meninggalkan perusahaan.

- d. Hubungan kepuasan gaji, pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Kepuasan gaji dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedang beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Johaprseptia, 2023)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) dalam (Subakti & Kusnawan, 2022) Penelitian kuantitatif merupakan "metode penelitian yang berdasarkan pada prinsip positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau ilustrasi khusus, pengumpulan informasi dengan instrument penelitian, analisis informasi berkarakter kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk mencoba anggapan yang sudah diresmikan". Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mendapatkan informasi serta data dari para generasi Z yang ada di Kota Tangerang.

Menurut Kuncoro dalam (Lijan P. Sinabella, 2022,p. 157) dalam (Nanda & Kusnawan, 2023)Metode kuantitatif adalah metode ilmiah yang paling dekat dengan pengambilan keputusan ekonomi dan manajemen. Namun, karena berasal dari pendekatan deduktif, metode kuantitatif juga terkait dengan komunikasi, sosiologi, dan administrasi publik. Oleh karena itu, metode kualitatif harus dikombinasikan dengan teori agar ada hubungan.

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada generasi Z di Kota Tangerang.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan tujuan ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid serta reliable mengenai suatu hal (variabel tertentu) (Sugiyono, 2012) dalam Jurnal Ilmiah

Akuntansi (Fathony & Wulandari, 2020)

1. Sejarah Singkat Kota Tangerang

Kota Tangerang berada di Provinsi Banten. Kota ini berada di sebelah barat Jakarta Raya. Penduduk asli daerah tersebut berasal dari suku Sunda. Pada pertengahan tahun 2024, Tangerang memiliki penduduk 1.927.815 orang, atau 12.000 jiwa per km². Kota Tangerang adalah kota penyangga ketiga terbesar di kawasan metropolitan Jakarta Raya, setelah Kota Bekasi dan Kota Depok di Jawa Barat. Selain itu, Kota Tangerang dipimpin oleh walikota bernama Bapak Sachrudin.

2. Visi dan Misi Kota Tangerang

a. Visi Kota Tangerang:

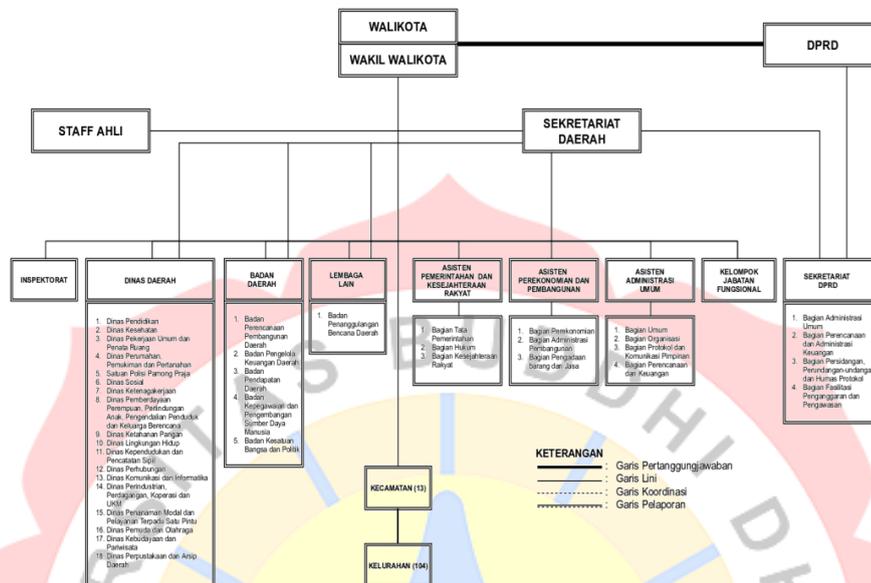
Kota Industri, perdagangan dan jasa yang maju dan Lestari berlandaskan akhlakul karimah

b. Misi Kota Tangerang:

- 1) Mewujudkan sumber daya manusia yang berakhlak mulia, maju dan berdaya saing.
- 2) Mewujudkan perekonomian yang maju dan berdaya saing.
- 3) Mewujudkan lingkungan hidup asri dan Lestari
- 4) Mewujudkan pelayanan prasarana, sarana dan fasilitas kota kota yang memadai dan berdaya saing.
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih.

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

Sumber: Situs Resmi Pemerintah Kota Tangerang

Struktur organisasi Pemerintah Kota Tangerang disusun seperti yang ada di atas memiliki tugas atau peranannya masing-masing antara lain adalah sebagai berikut :

a. Walikota

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum
2. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
3. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan Walikota
4. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan

b. Wakil Walikota

1. Jika Wali Kota berhalangan atau tidak dapat menjalankan tugasnya (misalnya sakit atau cuti), Wakil Wali Kota akan menggantikan posisi Wali Kota sementara waktu.
2. Wakil Wali Kota turut berperan dalam penyusunan kebijakan yang mendukung pembangunan kota, terutama dalam sektor-sektor yang menjadi tanggung jawab langsungnya.

c. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

1. Membentuk Peraturan Daerah (Perda)
2. Pengawasan terhadap Pemerintah Daerah
3. Menyusun Anggaran (APBD)
4. Menampung Aspirasi Masyarakat

d. Staf Ahli

1. Memberikan Masukan dan Saran Kebijakan
2. Melakukan Riset dan Analisis
3. Mendukung Penyusunan Rencana Pembangunan
4. Mengkoordinasikan Program dan Proyek

e. Sekretariat Daerah

1. Menyelenggarakan Administrasi Pemerintahan
2. Mendukung Perencanaan dan Penyusunan Kebijakan
3. Koordinasi Antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
4. Pelaksanaan Rapat dan Pertemuan Pemerintahan

f. Inspektorat

1. Audit Keuangan dan Pengelolaan Aset
2. Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah
3. Memberikan Rekomendasi Perbaikan

g. Dinas Daerah

1. Perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan administrasi, serta pembinaan di berbagai bidang seperti pendidikan, perpustakaan, dan kependudukan.

h. Badan Daerah

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)

Badan Daerah di Kota Tangerang terdiri dari lembaga-lembaga yang memiliki peran dalam berbagai aspek pemerintahan, mulai dari perencanaan, pengelolaan keuangan, hingga peningkatan kesejahteraan masyarakat.

i. Asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat

1. Mendukung Tugas Wali Kota dalam Bidang Pemerintahan
2. Koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
3. Penyuluhan dan Sosialisasi Program Pemerintah

j. Asisten perekonomian dan pembangunan

1. Mendukung Wali Kota dalam Perencanaan Pembangunan Ekonomi
2. Mengembangkan Kebijakan Perekonomian Daerah
3. Perencanaan dan Pengelolaan Pembangunan Infrastruktur

k. Asisten administrasi umum

1. Koordinasi Administrasi Pemerintahan
2. Mendukung Tugas Wali Kota dalam Administrasi Umum

3. Penyusunan dan Pengawasan Laporan Administratif

1. Sekretariat DPRD

1. Pelayanan Administratif kepada Anggota DPRD

2. Pengelolaan dan Pencatatan Dokumen

3. Menyelenggarakan Rapat dan Kegiatan DPRD

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini, diantaranya:

a. Data Kualitatif

Data yang tidak dapat diukur menggunakan numerik melainkan dinyatakan dalam bentuk kata. Data kualitatif tersebut seperti sejarah dari objek penelitian serta struktur organisasinya.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur serta dinyatakan dalam bentuk angka berupa informasi seperti kuisioner.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini, antara lain:

a. Data Primer

Menurut (Marcel & Tholok, 2022) dengan dalam (Kristanto & Santosa, 2024) mengatakan bahwa :

Data primer yang dipilih dan digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan sendiri atau oleh pihak lain yang bertanggung jawab

atas pengumpulan data tersebut melalui kuesioner. Di dalam kuesioner tersebut terdapat pertanyaan yang diajukan kepada responden serta harus diisi oleh responden sesuai dengan kejadian yang di alami.

b. Data Sekunder

Menurut (Fauzi et al., 2018) dalam (Giovani & Kusnawan, 2024), mengatakan bahwa :

Informasi yang telah diolah oleh lembaga lain untuk tujuan tertentu dan kemudian ditambahkan ke dalam data penelitian dikenal sebagai data sekunder.

Pengumpulan sumber data sekunder di peroleh dari buku, jurnal, artikel serta sumber lain yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti oleh penulis.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) dalam (Subakti & Kusnawan, 2022) Populasi merupakan area generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian peneliti mengambil kesimpulan..

Populasi dalam penelitian ini ialah generasi Z di Kota Tangerang menurut (Tristiawati, 2024) yang jumlahnya 339.289. Dalam (Santosa et al., 2024) Sebagai generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya di era digital, Generasi Z adalah kelompok orang yang lahir antara tahun 1997 dan 2012.

2. Sampel

Menurut (Supardi, 2015, p. 105) dalam (Ariyanto & Santosa, 2022) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat digunakan untuk mewakili populasi. Namun, walaupun sampel, hasil dan kesimpulan penelitian berlaku untuk populasi, atau digeneralisasikan, yang berarti mengangkat kesimpulan penelitian dari sampel ke populasi.”

Menurut (Sugiyono, 2017) dalam (Isyanto & Wibowo, 2021) mengatakan bahwa: “Sampel merupakan bagian dari himpunan dan karakteristik populasi disebut sebagai sampel.”

Sampel dari penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan perhitungan rumus Slovin untuk memperoleh responden. Berikut ini perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error

Dalam menentukan perolehan angka untuk sampel, penulis menentukan margin error adalah sebesar 10%, sehingga dapat penulis gambarkan dengan rumus, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{339.289}{1 + 339.289 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{339.289}{1 + 339.289 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{339.289}{1 + 339.289 (0,01)}$$

$$n = \frac{339.289}{1 + 3.393}$$

$$n = \frac{339.289}{1 + 3.394}$$

$$n = 99,96$$

$$n = 100 \text{ (pembulatan)}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Gloria & Kusnawan, 2022) dalam (Margaretha & Wibowo, 2024) mengatakan bahwa proses pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam penelitian karena data adalah tujuan utamanya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu kuesioner, studi kepustakaan dan studi internet. Berikut ini pernyataan terkait teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam (Giovani & Kusnawan, 2024) mengatakan bahwa :

“Kuesioner adalah alat untuk pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab.”

Kuesioner ini peneliti sebarakan kepada karyawan generasi Z di Kota Tangerang.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini dilakukan dengan cara membaca buku refrensi yang sesuai dengan masalah yang akan di teliti dalam peniltian ini. Teknik pengumpulan data ini dilakukan untuk mengumpulkan teori yang akurat yang akan digunakan sebagai bahan acuan pembahasan dalam topik penelitian ini.

3. Studi Internet

Keterbatasan dalam sumber refrensi dari perpustakaan membuat peneliti mencari refrensi dengan cara *browsing* agar mendapatkan informasi yang teraktual dan akurat.

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1 Operasional Variable Penelitian

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	
			5. Saya merasa gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja saya di perusahaan tempat saya bekerja.	
	Kenaikan Gaji	Kenaikan Gaji	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 buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh (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 untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas.	9. Saya merasa bahwa tugas yang diberikan melebihi kemampuan 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)				

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, Imam dan Ratmono, 2017) dalam (Kusnawan & Theorando, 2021) menjelaskan bahwa uji validitas untuk menilai validitas kuesioner.

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan dengan *degree of freedom* ($df = n - 2$). Berikut ini untuk menentukan validitas suatu instrumen, yaitu:

- 1) $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dikatakan valid
- 2) $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dikatakan tidak valid

Menurut (Supriadi, 2020) dalam (Wijaya & Kusnawan, 2022) Rumus korelasi produk moment individu yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

n = total responden

$\sum x$ = total skor untuk masing-masing butir pernyataan

$X\sum y$ = total skor untuk masing-masing butir pernyataan

$Y\sum x^2$ = total skor untuk masing-masing butir pernyataan

$X\sum y^2$ = total skor total kuadrat butir pernyataan variabel Y

Total kalkasi bisa disebut valid, bila terhitung melebihi tinggi dari variabel pada tingkatan signifikan 5% (0,05)

b. Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) dalam (Pasaribu & Kusnawan, 2022) Uji reliabilitas menunjukkan bahwa sampel atau data tetap menghasilkan hasil akhir yang sama meskipun variabel atau pernyataan-pernyataannya berbeda. Ini digunakan untuk menunjukkan bahwa pernyataan yang mengandung hubungan antar variabel berbeda benar. Reliabel atau tidak suatu variabel dapat ditentukan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 dikatakan tidak reliabel
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 dikatakan reliabel

Dalam jurnal (Santosa, 2019) Instrument yang dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama pada dua atau lebih waktu yang berbeda disebut realibel.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

σ_t^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

2. Uji Asumsi Klasik

b. Normalitas data

Menurut (Priyatno, 2017, p. 125) dalam (Fendi&Wibowo, 2022) Uji Normalitas merupakan Uji nilai residual menggunakan uji normalitas atau regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan tata cara diagram wajar probability plot berikut:

- 1) Hasilnya menunjukkan bahwa bentuk regresi memenuhi anggapan normalitas jika informasi tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- 2) Jika data menyimpang dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya, maka bentuk regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada setiap pengamatan model regresi seharusnya tidak terjadi pada regresi yang baik (Priyatno, 2017: 191) dalam (Wibowo et al., 2020). Untuk menentukan kriteria heteroskedastisitas yang dapat diamati atau tidak dapat diamati dari penyebaran data dengan syarat:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, dll.).
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi dalam kasus di mana tidak ada pola yang jelas, seperti ketika titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Multikolinieritas

Menurut (Dr. Mulyono,S.E.,2019) dalam (Santosa & Prayoga, 2021) Uji Multikolinieritas bermaksud mengetahui apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antar variabel leluasa atau variabel independen. Toleransi dan faktor perbedaan inflasi (VIF) digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan jika nilai toleransi kurang dari 0.10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2010:91) dalam (Wibowo et al., 2019)

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali 2016) dalam (Sulistiyawan & Santosa, 2022) untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang diajukan. Analisis regresi berganda adalah metode yang paling disukai karena dapat memberikan kesimpulan langsung tentang pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial atau bersama-sama; metode ini juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, serta mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 275) dalam (Fen & Kusnawan, 2022)Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen naik turun jika nilai dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan (dimanipulasi). Model persamaan dari analisis regresi linear berganda yang

digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (*Turnover Intention*)

a = Konstanta

X₁ = Variabel Independen (Kepuasan Gaji)

X₂ = Variabel Independen (Pengembangan Karir)

X₃ = Variabel Independen (Beban Kerja)

β (1, 2, 3) = Koefisien Regresi masing-masing X

ε = Standart Error

b. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dalam (Nurfitriani & Kusnawan, 2024) mengatakan bahwa :

“Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran sejauh mana kemampuan untuk menjelaskan variasi variabel dependen.”. Berikut ini rumus koefisien determinasi:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

R = Korelasi

R² = Koefisien determinasi dari persamaan regresi

N = Banyaknya pengamatan pada persamaan regresi

X_i = Variabel independen dari persamaan regresi

\bar{X} = Rata-rata variabel independen dari persamaan regresi

Y_i = Variabel dependen dari persamaan regresi

\bar{Y} = Rata-rata variabel dependen dari persamaan regresi

σ_x = Deviasi standar dari variabel independen

σ_y = Simpangan baku dari variabel terikat

Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 dan diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien 0 menunjukkan tidak ada korelasi
- 2) Nilai koefisien 0-0,49 menunjukkan korelasi lemah
- 3) Nilai koefisien 0,50 menunjukkan korelasi moderat
- 4) Nilai koefisien 0,51-0,99 menunjukkan korelasi kuat
- 5) Nilai koefisien 1,00 menunjukkan korelasi sempurna.

Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki banyak kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen.

Sebaliknya, nilai yang hampir satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016) dalam *Journal Ekombis Review (Fatimah et al., 2021)*.

c. Uji Signifikan Parsial Statistik T

Menurut (Wisudaningsi et al., n.d.) dalam STATMAT (Jurnal Statistika dan Matematika) Uji signifikan parsial bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual

terhadap variabel dependen, uji ini membandingkan nilai signifikansinya.

Menurut (Mulyono, 2018) dalam (Wijaya & Kusnawan, 2022) Uji t digunakan untuk menentukan apakah komponen independen memiliki pengaruh yang jelas atau tidak terhadap komponen dependen secara parsial.

Rumus uji T berpasangan secara matematis adalah:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

t : t hitung

\bar{x} : rata-rata sampel

μ_0 : rata-rata spesifik atau rata-rata tertentu (yang menjadi perbandingan)

s : standart deviasi sampel

n : jumlah sampel.

Berikut ini merupakan nilai signifikan hasil output SPSS, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan < 0.05 maka Ho ditolak yang berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan > 0.05 maka Ho diterima yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut (Priyatno, 2018) dalam (Kusnawan et al., 2021) uji Tabel F digunakan untuk menentukan seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana dalam pengujiannya menggunakan perumusan F Hitung, yaitu:

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Jumlah Data

K = jumlah variabel

