



## **Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Kota Mataram**

**I Gusti Ayu Priarningsih<sup>1\*</sup>, Widia Febriana<sup>2</sup>, Febria Nurmelia Marlina<sup>3</sup>, Irwan Cahyadi<sup>4</sup>, Ega Dwi Putri Marswandi<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

e-mail: <sup>1\*</sup>2203010188@universitasbumigora.ac.id, <sup>2</sup>widia@universitasbumigora.ac.id

<sup>3</sup>febria@universitasbumigora.ac.id, <sup>4</sup>irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id,

<sup>5</sup>ega\_dwp@universitasbumigora.ac.id

**Abstract:** *The increasingly dynamic work environment has led to higher turnover intention, particularly among Generation Z employees. This generation grew up in the digital era and possesses different characteristics compared to previous generations, such as rapid adaptation to technology, preference for work flexibility, and high expectations regarding career development, compensation, and a comfortable work environment. Generation Z employees also tend to change jobs more easily when they perceive limited career growth opportunities, inadequate rewards, and excessive workloads. These conditions encourage companies to understand the factors influencing turnover intention in order to retain potential employees. This study aims to examine the influence of career development, compensation, and workload on turnover intention among Generation Z employees in Mataram. The study employed a quantitative approach involving 100 Generation Z employees from various organizations and companies. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results indicate that career development and workload have a positive and significant effect on turnover intention, while compensation has a negative and significant effect on turnover intention. Simultaneously, the three variables significantly affect turnover intention with a coefficient of determination value of 53.3%, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study.*

**Keywords:** *Career Development, Compensation, Workload, Turnover Intention, Generation Z*

**Abstrak:** Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis mendorong meningkatnya turnover intention, khususnya pada karyawan Generasi Z. Generasi ini tumbuh di era digital dan memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti cepat beradaptasi dengan teknologi, menyukai fleksibilitas kerja, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja yang nyaman. Generasi Z juga cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan apabila merasa peluang berkembang terbatas, penghargaan kerja kurang memadai, dan beban kerja terlalu tinggi. Kondisi tersebut membuat perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention agar mampu mempertahankan karyawan potensial. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Mataram. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan Generasi Z dari berbagai organisasi dan perusahaan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kompensasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir, Kompensasi, Beban Kerja, Turnover Intention, Generasi Z

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas kerja serta penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. SDM tidak hanya dipahami sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Dewi et al., 2025). Menurut (Hasibuan, 2021), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, yang perilakunya dipengaruhi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi.

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi menerapkan pengelolaan SDM yang lebih adaptif, terutama terhadap karyawan Generasi Z. Generasi ini memiliki karakteristik seperti cepat beradaptasi dengan teknologi, menyukai fleksibilitas kerja, serta mengutamakan pengembangan diri dan lingkungan kerja yang suportif. Namun, Generasi Z juga cenderung mudah berpindah kerja apabila tidak memperoleh peluang karir, kompensasi, dan beban kerja yang sesuai. Kondisi ini membuat perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.

Menurut (Hidayat, 2018), turnover intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Tingginya turnover intention dapat berdampak negatif bagi organisasi karena meningkatkan biaya rekrutmen dan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi turnover intention adalah pengembangan karir. Menurut (Hasibuan, 2021), pengembangan karir dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kemampuan serta mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja, sedangkan peluang karir yang tidak jelas dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selain pengembangan karir, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerjanya terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut (Hasibuan, 2021), kompensasi mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan kompensasi yang dianggap tidak sesuai cenderung menimbulkan ketidakpuasan serta meningkatkan niat karyawan untuk berpindah kerja. Dalam konteks Generasi Z, kompensasi menjadi salah satu pertimbangan utama dalam menilai kelayakan pekerjaan karena generasi ini lebih kritis terhadap penghargaan yang diterima dibandingkan generasi sebelumnya.

Faktor lain yang turut memengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Beban kerja merupakan kondisi ketika karyawan dihadapkan pada sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu sehingga menuntut kemampuan fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi kerja (Mustika Suci, 2018). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar tercipta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan.

Fenomena turnover intention pada karyawan Generasi Z juga mulai terlihat di Kota Mataram sebagai pusat aktivitas ekonomi, pendidikan, dan jasa di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Mataram tahun 2023, penduduk usia produktif di Kota Mataram mencapai sekitar 64,87% dari total populasi atau sekitar 296 ribu jiwa (Andri & Irmanelly, 2021). Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Mataram

tahun 2023 mencapai 68,26%, yang menunjukkan tingginya keterlibatan penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi (Panca, 2014). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki peran penting dalam keberlangsungan organisasi dan perusahaan di Kota Mataram.

Di sisi lain, Generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, work-life balance, peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang suportif dibandingkan generasi sebelumnya. Hasil survei Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey tahun 2024 menunjukkan bahwa sekitar 44% Generasi Z berencana meninggalkan pekerjaannya dalam dua tahun apabila perusahaan tidak mampu memenuhi ekspektasi pengembangan karir, kesejahteraan kerja, dan keseimbangan hidup (Zaman, 2024). Temuan tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan turnover intention yang relatif tinggi. Kondisi ini relevan dengan situasi di Kota Mataram yang didominasi sektor jasa, perdagangan, kuliner, dan industri kreatif yang banyak mempekerjakan tenaga kerja usia muda. Karakteristik pekerjaan pada sektor tersebut cenderung memiliki mobilitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga karyawan Generasi Z lebih mudah berpindah pekerjaan apabila ekspektasi terhadap pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak terpenuhi. Oleh sebab itu, turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram menjadi fenomena penting untuk diteliti karena dapat berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi.

Selain fenomena turnover intention pada karyawan Generasi Z, penelitian ini juga didukung oleh adanya research gap dari penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil berbeda terkait faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention. Penelitian (Hadir Sugianto et al., 2022) dan (Abimanyu et al., 2024) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan penelitian (Rika Widianita, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang memengaruhi turnover intention pada pekerja Generasi Z. Di sisi lain, penelitian (Fitriani Karmela Lili & Yusiana Nina, 2020) serta (Apriliawati et al., 2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Perbedaan hasil penelitian tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik industri, lingkungan kerja, metode penelitian, serta perbedaan karakteristik responden pada setiap penelitian. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih terbatas pada sektor dan wilayah tertentu sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi karyawan Generasi Z secara umum.

Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karir, fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta penghargaan yang diberikan perusahaan. Generasi ini juga cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan apabila merasa peluang berkembang terbatas, kompensasi tidak sesuai, dan beban kerja terlalu tinggi. Dalam konteks beban kerja, perbedaan hasil penelitian juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, sistem kerja, pembagian tugas, dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Sunaryanto & Idrus, 2025). Penelitian ini menjadi penting karena berupaya mengisi celah penelitian dengan menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram secara simultan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada Generasi Z.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait turnover intention pada Generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dan perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas serta mempertahankan karyawan Generasi Z.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Job Demands-Resources (JD-R)**

Job Demands-Resources (JD-R) merupakan teori yang dikembangkan oleh Arnold Bakker dan Evangelia Demerouti pada tahun 2007 untuk menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kondisi psikologis, motivasi, dan perilaku karyawan. Teori ini menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama, yaitu job demands dan job resources. Job demands

adalah tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, mental, atau emosional, seperti tekanan kerja, target, dan beban kerja tinggi. Jika tuntutan terlalu besar tanpa dukungan yang memadai, kondisi ini dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan perilaku negatif dalam organisasi. Sebaliknya, job resources merupakan sumber daya yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan pekerjaan, serta meningkatkan motivasi dan pengembangan diri, seperti dukungan organisasi, penghargaan, kesempatan karir, dan kompensasi. Sumber daya kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan keterikatan kerja karyawan. JD-R Model menjelaskan bahwa keseimbangan antara job demands dan job resources sangat memengaruhi perilaku kerja. Ketika tuntutan kerja lebih tinggi dibandingkan sumber daya yang tersedia, karyawan cenderung mengalami kelelahan dan turnover intention. Sebaliknya, sumber daya kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Bakker et al., 2020).

## 2.2 Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela dan berpindah ke perusahaan lain. Kondisi ini biasanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, peluang karier, serta kemampuan perusahaan dalam mengelola kepuasan karyawan. Faktor yang memengaruhi turnover intention meliputi faktor psikologis, ekonomi, dan demografis. Faktor psikologis mencakup kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan job insecurity. Faktor ekonomi berkaitan dengan gaji, reward, dan peluang kerja di tempat lain. Sementara itu, faktor demografis meliputi usia dan masa kerja, di mana karyawan muda cenderung memiliki tingkat turnover intention lebih tinggi. Indikator turnover intention terdiri dari *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*. Ketiga indikator tersebut menunjukkan proses mulai dari munculnya keinginan keluar, mencari pekerjaan lain, hingga keputusan meninggalkan organisasi. (Park & Min, 2020).

## 2.3 Pengembangan Karir

Karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang dijalani seseorang selama kehidupan kerja. Sementara itu, pengembangan karir adalah upaya organisasi dan individu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, promosi, dan perencanaan karir agar mencapai jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan karir berlangsung melalui beberapa tahap, yaitu pertumbuhan, penjelajahan, penetapan, pemeliharaan, dan pensiun. Proses ini dipengaruhi oleh faktor seperti perlakuan yang adil, dukungan atasan, informasi promosi, minat berkembang, dan kepuasan kerja. Indikator pengembangan karir meliputi kebutuhan karir, pelatihan, informasi karir, promosi, mutasi, dan pengembangan tenaga kerja. Indikator tersebut menunjukkan adanya kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai posisi yang lebih baik dalam organisasi. (Seku & Andriyani, 2023).

## 2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan dan kontribusinya, baik dalam bentuk uang, fasilitas, maupun penghargaan lainnya. Kompensasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan, motivasi, kepuasan kerja, serta mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah, insentif, dan bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, asuransi, cuti, dan fasilitas kerja. Indikator kompensasi meliputi gaji pokok, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi yang kurang memadai dapat memicu turnover intention. (Jayn, 2011).

## 2.5 Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan, target, penggunaan waktu, serta kemampuan individu dalam

menyelesaikan tugas. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menurunkan efektivitas kerja. Beban kerja terdiri dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan banyaknya pekerjaan dan tekanan kerja, sedangkan beban kerja kualitatif berkaitan dengan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang memengaruhi beban kerja meliputi faktor internal, seperti kesehatan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, pembagian tugas, jadwal kerja, dan waktu istirahat. Indikator beban kerja mencakup jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, waktu penyelesaian, tanggung jawab, dan kondisi kerja. (Suma'mur., 2013).

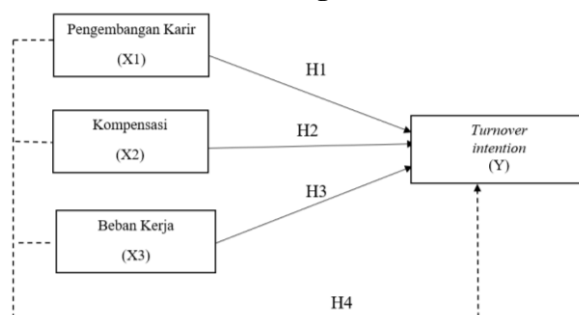
## 2.6 Kerangka Konseptual

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela akibat berbagai faktor yang dirasakan selama bekerja. Pada karyawan Generasi Z, turnover intention cenderung lebih tinggi karena generasi ini memiliki karakteristik yang dinamis, menyukai fleksibilitas kerja, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja, peluang berkembang, dan kesejahteraan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi turnover intention agar mampu mempertahankan karyawan potensial.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi turnover intention adalah pengembangan karir. Pengembangan karir yang baik dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, memperoleh pengalaman, serta mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Adanya peluang pengembangan diri dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakjelasan arah karir dapat menimbulkan rasa stagnasi sehingga meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Selain pengembangan karir, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi turnover intention. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan penghargaan lebih baik. Faktor lain yang turut memengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, stres kerja, serta menurunkan kenyamanan kerja karyawan. Pada Generasi Z, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan. Oleh karena itu, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kecenderungan turnover intention.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi turnover intention (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**



Sumber: hasil analisis penulis, 2026

## 2.7 Hipotesis

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi turnover intention karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan berkembang dan jenjang karir yang jelas cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, keterbatasan

peluang pengembangan karir dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian (Hadir Sugianto et al., 2022) dan (Karundeng, S., Kaligis, J., & Tumbelaka, 2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Kompensasi juga menjadi faktor yang memengaruhi turnover intention. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan sehingga mendorong karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian (Rika Widianita, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Selain pengembangan karir dan kompensasi, beban kerja juga diduga memengaruhi turnover intention. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan menurunkan kenyamanan kerja sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian (Fitriani Karmela Lili & Yusiana Nina, 2020) serta (Apriliawati et al., 2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Berdasarkan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa turnover intention tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi oleh kombinasi pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu untuk menekan turnover intention, khususnya pada karyawan Generasi Z yang cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap peluang pengembangan diri, penghargaan yang adil, dan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Diduga bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kota Mataram. Kota Mataram dipilih karena merupakan pusat kegiatan ekonomi, pemerintahan, dan pendidikan di Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan jumlah tenaga kerja Generasi Z yang cukup besar. Selain itu, karakteristik Generasi Z yang dinamis dan memiliki kecenderungan turnover intention menjadikan lokasi ini relevan dengan penelitian. Penelitian dilaksanakan mulai Februari 2026 sampai tahap pengolahan data menggunakan SPSS Statistics versi 26.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Mataram. Generasi Z didefinisikan sebagai individu yang lahir pada tahun 1997–2012. Untuk menjaga validitas etis penelitian dan menyesuaikan dengan ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi responden, yaitu berusia minimal 18 tahun, bekerja secara aktif pada organisasi atau perusahaan formal di Kota Mataram, serta memiliki masa

kerja minimal 6 bulan. Kriteria tersebut digunakan agar responden dianggap telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam memberikan penilaian terkait pengembangan karir, kompensasi, beban kerja, dan turnover intention.

Sampel penelitian adalah karyawan Generasi Z yang memenuhi kriteria inklusi tersebut dan bekerja di berbagai organisasi atau perusahaan di Kota Mataram. Penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow dalam penentuan ukuran sampel. Pemilihan rumus Lemeshow didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus tersebut secara luas digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimum pada penelitian dengan populasi yang tidak diketahui secara pasti (unknown population), serta mampu menghasilkan estimasi jumlah sampel yang memadai berdasarkan tingkat kepercayaan (confidence level) dan batas kesalahan (margin of error) yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penggunaan rumus Lemeshow dalam penelitian ini ditujukan untuk memperoleh jumlah responden minimum yang representatif sehingga hasil analisis statistik dapat dilakukan secara valid dan reliabel. Rumus Lemeshow yang digunakan dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times (1-p)}{d^2} \dots\dots (1)$$
$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{0,1^2}$$
$$n = \frac{3,8416.0,25}{0,01}$$
$$n = 96,04 = 100$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 96 responden, yang selanjutnya dibulatkan menjadi 100 responden untuk meningkatkan akurasi dan keandalan data penelitian.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berbentuk angka dan diperoleh melalui hasil jawaban responden terhadap kuesioner penelitian, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Adapun sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari jurnal, buku, skripsi, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

### 3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, baik secara langsung maupun daring menggunakan Google Form, serta didukung oleh teknik dokumentasi berupa pengumpulan dokumen, arsip, dan catatan yang berkaitan dengan objek penelitian. Alat pengumpulan data utama yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian yaitu pengembangan karir, kompensasi, beban kerja, dan turnover intention di mana jawaban responden diukur menggunakan skala Likert lima tingkat (skor 1 sampai 5) mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

### 3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas turnover intention sebagai variabel dependen (Y), serta pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi turnover intention pada karyawan Generasi Z. Variabel dependen (turnover intention) diklasifikasikan sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain sebagai alternatif, yang diukur melalui indikator memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Sementara itu, variabel independen meliputi pengembangan karir yang didefinisikan sebagai upaya organisasi meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi karyawan melalui

pelatihan, promosi, serta pengembangan kerja. kompensasi sebagai seluruh bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, maupun penghargaan dan beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan dalam periode tertentu yang meliputi jumlah tugas, tingkat kesulitan, waktu kerja, serta tanggung jawab pekerjaan. Seluruh variabel tersebut diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas menggunakan perbandingan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk mengukur ketepatan item pertanyaan, serta uji reliabilitas melalui nilai Cronbach's Alpha ( $> 0,70$ ) untuk menguji konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, analisis deskriptif diterapkan guna memberikan gambaran karakteristik jawaban responden berdasarkan nilai interval kelas sebesar 0,8 untuk mengategorikan penilaian dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik wajib dipenuhi terlebih dahulu, yang terdiri atas uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mendeteksi hubungan antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot untuk memeriksa kesamaan varians residual. Setelah asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan beban kerja (X3) terhadap turnover intention (Y). Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji  $t$ ) untuk mengetahui pengaruh individual tiap variabel independen, uji simultan (uji  $F$ ) untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen tersebut dalam menjelaskan variasi dari variabel turnover intention.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kelayakan dari butir-butir pernyataan. Pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dalam setiap butir pernyataan, dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,194. Adapun hasil dari uji validitas disajikan sebagai berikut:

*Tabel 1 Hasil Uji Validitas*

Variabel	Item	$r$ -hitung	$r$ -tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0.822	0,194	Valid
	X1.2	0.796	0,194	Valid
	X1.3	0.791	0,194	Valid
	X1.4	0.822	0,194	Valid
	X1.5	0.793	0,194	Valid
	X1.6	0.885	0,194	Valid
	X1.7	0.862	0,194	Valid
	X1.8	0.849	0,194	Valid
	X1.9	0.815	0,194	Valid
	X1.10	0.778	0,194	Valid
	X1.11	0.774	0,194	Valid
	X1.12	0.799	0,194	Valid
	X1.13	0.847	0,194	Valid
	X1.14	0.884	0,194	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.874	0,194	Valid
	X2.2	0.889	0,194	Valid
	X2.3	0.899	0,194	Valid
	X2.4	0.910	0,194	Valid
	X2.5	0.883	0,194	Valid

	X2.6	0.876	0,194	Valid	
	X2.7	0.908	0,194	Valid	
	X2.8	0.874	0,194	Valid	
	X2.9	0.908	0,194	Valid	
	X2.10	0.901	0,194	Valid	
	X2.11	0.851	0,194	Valid	
	X2.12	0.899	0,194	Valid	
	X2.13	0.925	0,194	Valid	
	X2.14	0.879	0,194	Valid	
	<b>Beban Kerja (X3)</b>	X3.1	0.809	0,194	Valid
		X3.2	0.675	0,194	Valid
		X3.3	0.851	0,194	Valid
		X3.4	0.772	0,194	Valid
		X3.5	0.828	0,194	Valid
X3.6		0.729	0,194	Valid	
X3.7		0.807	0,194	Valid	
X3.8		0.727	0,194	Valid	
X3.9		0.810	0,194	Valid	
X3.10		0.762	0,194	Valid	
X3.11		0.824	0,194	Valid	
X3.12		0.780	0,194	Valid	
X3.13		0.807	0,194	Valid	
X3.14		0.676	0,194	Valid	
<b>Turnover Intention (Y)</b>	Y1.1	0.590	0,194	Valid	
	Y1.2	0.808	0,194	Valid	
	Y1.3	0.747	0,194	Valid	
	Y1.4	0.834	0,194	Valid	
	Y1.5	0.785	0,194	Valid	
	Y1.6	0.752	0,194	Valid	

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel sebesar 0,194 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 100. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

## 4.2 Uji Multikolinieritas

*Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengembangan Karir (X1)	.180	5.547
Kompensasi (X2)	.151	6.602
Beban Kerja (X3)	.240	4.166

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS, variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,180 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 5,547 < 10. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,151 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 6,602 < 10. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,240 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,166 < 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat pada suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Uji Reliabilitas dinyatakan dengan skala angka koefisien reliabilitas yang dapat diterima dengan jenis tes. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kenyataan dapat konsisten atau stabil pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan internal consistency atau pengukuran sekali saja dan pengujian reliabilitasnya digunakan untuk uji statistik nilai alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,70. Hasil pengujian reliabilitas disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

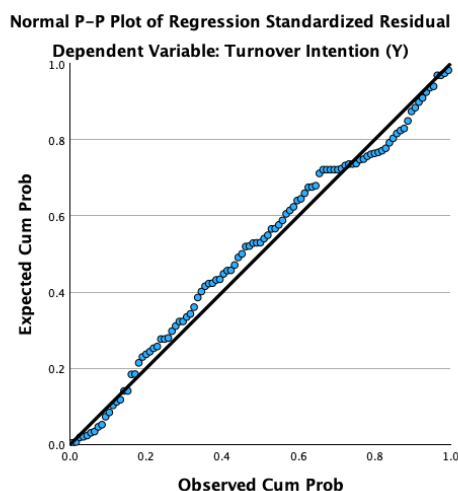
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X1)	0,963	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,980	Reliabel
3	Beban Kerja (X3)	0,947	Reliabel
4	<i>Turnover intention</i> (Y)	0,848	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien *Cronbach alpha* dan membandingkannya dengan batas minimum sebesar 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, variabel Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3), dan *Turnover intention* (Y) yang layak digunakan sebagai alat ukur.

### 4.4 Uji Normalitas

**Gambar 2 Grafik Uji Normalitas**



Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan Gambar 2. yang menampilkan grafik Normal Q-Q Plot dapat diketahui bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, namun secara keseluruhan sebaran titik tidak menunjukkan pola penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

### 4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas, yaitu Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram (Y), Hasil pengujian regresi sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.900	1.930		.985	.327
Pengembangan Karir (X1)	.182	.079	.374	2.312	.023
Kompensasi (X2)	-.275	.075	-.650	-3.679	<.001
Beban Kerja (X3)	.460	.069	.933	6.651	<.001

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS, diperoleh nilai konstanta sebesar 1,900, sedangkan koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,182, Kompensasi sebesar -0,275, dan Beban Kerja sebesar 0,460. Nilai konstanta memiliki signifikansi 0,327 ( $> 0,05$ ), sehingga tidak signifikan secara statistik. Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai signifikansi 0,023 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi  $< 0,001$  ( $< 0,05$ ), sehingga Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kecenderungan turnover intention akan menurun. Sementara itu, Beban Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi  $< 0,001$  ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil tersebut, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Variabel Beban Kerja (X3) merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi Turnover Intention dengan nilai standardized beta sebesar 0,933. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap tingginya tuntutan pekerjaan menjadi faktor utama yang mendorong keinginan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan organisasi.

Secara psikologis, Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang sangat dinamis, fleksibel, dan berbasis teknologi sehingga memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Generasi Z cenderung menginginkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga mendukung kesehatan mental, fleksibilitas waktu, serta kesempatan untuk menikmati kehidupan di luar pekerjaan.

Ketika beban kerja yang diterima dianggap berlebihan, baik dari segi jumlah tugas, tekanan target, maupun jam kerja yang panjang, maka karyawan Generasi Z lebih mudah mengalami kelelahan fisik dan mental (burnout). Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan dan gaya hidup mereka. Oleh karena itu, tingginya pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dalam penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan agar dapat mempertahankan tenaga kerja Generasi Z.

Temuan ini juga sejalan dengan pendekatan Job Demands-Resources (JD-R) Model yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) yang terlalu tinggi tanpa diimbangi sumber daya yang memadai dapat menyebabkan kelelahan kerja dan meningkatkan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi strategi penting dalam menekan turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

#### 4.6 Uji Heteroskedasitas

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedasitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.749	1.164		1.502	.136
Pengembangan Karir (X1)	.006	.047	.028	.121	.904
Kompensasi (X2)	.055	.045	.310	1.224	.224
Beban Kerja (X3)	-.036	.042	-.175	-.872	.385

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glajser menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) untuk variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,904, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,224, dan Beban Kerja (X3) sebesar 0,385. Karena semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.7 Uji T

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), nilai t tabel yang digunakan adalah sebesar 1,985 pada taraf signifikansi 5% (two-tailed) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 96. Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,182 dengan nilai t hitung sebesar  $2,312 > t$  tabel 1,985 dan nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention sehingga H1 diterima. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,275 dengan nilai t hitung sebesar  $-3,679 > t$  tabel 1,985 dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention sehingga H2 diterima. Variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,460 dengan nilai t hitung sebesar  $6,651 > t$  tabel 1,985 dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention sehingga H3 diterima.

#### 4.8 Uji Simultan

*Tabel 6 Hasil Uji Simultan*

Model	Sumof Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1918.465	3	639.488	37.607	<.001 <sup>b</sup>
Residual	1683.457	96	17.536		
Total	3601.922	99			

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 37,607 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen secara simultan memengaruhi Turnover Intention dapat diterima.

#### 4.9 Uji Koefisien Determinasi

*Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.533	.518	4.12367

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Koefisien determinasi berdasarkan uji SPSS di atas dapat diketahui nilai R sebesar 0,730 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y) berada dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang cukup erat dengan *Turnover Intention*. Nilai *R Square* sebesar 0,533 menunjukkan bahwa sebesar 53,3% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Beban Kerja dalam model regresi. Sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,518 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan variasi *Turnover Intention* menjadi sebesar 51,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, nilai *Std. Error of the Estimate*

sebesar 4,12367 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi terhadap *Turnover Intention*. Semakin kecil nilai *Std. Error of the Estimate*, maka semakin baik kemampuan model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa peluang karir yang jelas dan transparan memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, di mana beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres, kelelahan, dan keinginan berpindah kerja. Secara simultan, pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara seimbang untuk meningkatkan loyalitas dan mengurangi keinginan karyawan meninggalkan organisasi. Penelitian ini memberikan manfaat bagi akademisi sebagai referensi tambahan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait turnover intention pada Generasi Z. Bagi praktisi dan perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM, terutama terkait pemberian kompensasi, pengembangan karir, dan pengaturan beban kerja yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan informasi kepada pembaca mengenai pentingnya memahami karakteristik Generasi Z dalam dunia kerja agar organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, nyaman, dan berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Abimanyu, R. R., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2024). Determinan Turnover Intention: Studi Karyawan Non Pegawai Negeri Sipil Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 13(1), 10–22. <https://doi.org/10.29303/jmm.v13i1.800>
- ANDRI, D., & IRMANELLY, I. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Jambi. *Develop: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2(1), 17–32. <https://doi.org/10.53990/djep.v2i1.104>
- Apriliawati, D., Sumantri, F., & Pratiwi, T. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus PT Gunanusa Utama Fabricators). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 832–843.
- Bakker, A., guide, E. D.-W. A. complete reference, & 2014, undefined. (2020). Job demands–resources theory. *Qqamano.Com*, 75(10), 1364–1371. <https://qqamano.com/oh/JDRTheory/JobDemandsResourcesTheory2014original.pdf>
- Caesaria Tandung, J. (2016). The Link between HR Attributions and Employees' Turnover Intentions. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 18(1), 55–69.
- Dewi, C. A. M., Fitriisia, D., & Kusumasari, N. M. I. (2025). Studi Literatur: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6708–6713. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9236>
- Fitriani Karmela Lili, & Yusiana Nina. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(2). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>

- Hasibuan, N. L. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara*. 3(2), 6.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Jayn, R. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Karundeng, S., Kaligis, J., & Tumbelaka, S. (2024). . . PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BANK BNI RATAHAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(10). *Manajemen Dan Bisnis*, Vol 9, No. <https://www.ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3592>
- Mustika Suci, I. S. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229>
- Panca, K. (2014). Analisis tingkat partisipasi angkatan kerja (tpak) provinsi nusa tenggara barat. *Jurnal Valid*, 11, 26–32. <https://stieamm.ac.id/wp-content/uploads/2017/11/4-Panca-Kusuma.pdf>
- Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Rika Widianita, D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z Di Kota Malang. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(1), 1–19.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 387–395. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i2.7214>
- Suma'mur. (2013). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. ' *“Analisis Beban Dan Produktivitas Kerja” Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (HIPERKES) Edisi 2*. Jakarta: Sagung Seto., 188. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full\\_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3892>
- Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 54–62. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658>