



Hubungan Antara *Role Overload* dan *Salary Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat)

Sarahfia Intana

sarahfia.0@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Rakhmat Hadi Sucipto

rakhmat.rac@bsi.ac.id

Universitas Bina Sarana Informatika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

Abstrak. *Generation Z is the generation currently dominating the labor market. They are also known as the generation seeking a balance between work and personal life and have clear expectations regarding recognition and compensation. This study aims to investigate the relationship between role overload (excessive workload) and salary satisfaction towards turnover intention among Generation Z in West Jakarta. Using a sample of 100 people, this quantitative study collected data through questionnaires distributed to Generation Z employees in various sectors in West Jakarta. The results of this study indicate that (1) Role overload has a significant influence on turnover intention, (2) Salary satisfaction has a negative influence on turnover intention, and (3) Role overload and salary satisfaction simultaneously influence turnover intention.*

Keywords: *Role Overload; Salary Satisfaction; Turnover Intention*

Abstrak. Generasi z merupakan generasi yang saat ini mendominasi pasar tenaga kerja, juga dikenal sebagai generasi yang mencari keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta memiliki ekspektasi yang jelas terkait pengakuan dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara *role overload* (beban kerja yang berlebihan) dan *salary satisfaction* (kepuasan gaji) terhadap *turnover intention* (niat untuk berpindah pekerjaan) pada generasi z di Jakarta Barat. Menggunakan sampel sebanyak 100 orang, penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan generasi z di sektor-sektor pekerjaan di Jakarta Barat. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa (1) *Role Overload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) *Salary Satisfaction* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*. (3) *Role Overload* dan *Salary Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Kepuasan Gaji; Niat Berpindah Pekerjaan*

PENDAHULUAN

Di tempat kerja, perbedaan generasi mungkin menimbulkan masalah. Banyak kasus salah komunikasi dan salah paham terjadi. Ketidakharmonisan dalam tim, terutama karena gap atau kesenjangan mungkin terjadi, bahkan bisa berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan. Untuk itu, sumber daya manusia di perusahaan atau perguruan tinggi harus memahami cara mengatasi perbedaan generasi (Rachmawati, 2019).

Generasi Z adalah kelompok orang yang lahir antara pertengahan tahun 1990 bisa dianggap dari tahun 1995 hingga tahun 2010, telah menjadi bagian yang signifikan dari angkatan kerja saat ini. Mereka memiliki karakteristik dan perspektif yang unik yang memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks perkembangan karir mereka, faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan (*role overload*) dan kepuasan terhadap gaji (*salary satisfaction*) dapat memainkan peran penting dalam niat

mereka untuk berpindah pekerjaan atau *turnover intention*. Saat ini banyak Generasi Z yang disebut dengan generasi *sandwich*, dalam artiannya sendiri *sandwich* berarti bertanggung jawab atas orang tua dan dirinya sendiri. Tanggung jawab inilah yang membuat mereka mencari pekerjaan yang pas dari segi waktu, tanggung jawab, dan juga gaji.

Mencapai tujuan bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan mampu, tetapi menemukan mereka bisa menjadi tantangan tersendiri. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawannya selama mungkin, terutama jika mereka bekerja dengan baik untuk perusahaan. Menurut (Sukanti et al., 2021) seberapa besar keinginan karyawan untuk pindah dari suatu organisasi atau perusahaan dapat menentukan seberapa tinggi tingkat *turnover* tenaga kerja. Studi telah menunjukkan bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap perusahaan terkait erat dengan keinginan untuk pindah.

Penelitian mengenai hubungan antara *role overload*, *salary satisfaction*, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Jakarta akan meningkatkan pemahaman tentang variabel yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau berpindah pekerjaan. Penelitian ini dapat membantu perusahaan merancang strategi pengelolaan SDM yang baik, seperti menurunkan beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan kepuasan gaji, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Menemukan sesuatu yang bertahan dari waktu ke waktu dengan menggunakan metode ilmiah dan pedoman yang relevan untuk menghasilkan studi berkualitas tinggi adalah proses melakukan penelitian. Desain penelitian harus dibuat untuk mendukung dan memberikan hasil penelitian yang sistematis agar penelitian itu berhasil (Herdayati, 2019). Berdasarkan definisi tersebut, penelitian ini dilakukan analisis antar variabel dengan cara menguji hipotesis untuk mengukur hubungan *antara role overload dan salary satisfaction terhadap turnover intention* pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat. Populasi yang menjadi subjek penelitian ini melibatkan karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan di wilayah Jakarta Barat. Meskipun jumlah populasi yang tepat sulit ditentukan, perkiraan awal menyiratkan adanya ribuan karyawan generasi Z di wilayah tersebut.

Status Pekerjaan Utama	Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Jakarta Barat (Jawa)								
	Laki-laki			Perempuan			Laki-laki dan Perempuan		
	2019	2022	2023	2019	2022	2023	2019	2022	2023
Berusaha sendiri	193 444	211 893	156 432	86 106	104 731	93 807	279 550	316 624	250 239
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar	24 115	28 693	29 122	23 856	11 654	17 620	35 304	40 347	46 742
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	37 423	43 475	41 132	8 602	8 536	7 834	48 344	52 011	48 966
Buruh/Karyawan/Pegawai	486 967	474 218	459 142	215 498	264 383	259 698	760 873	738 601	718 840
Pekerja bebas	16 648	13 043	28 986	5 720	8 520	10 369	22 368	21 563	39 355
Pekerja keluarga/tak dibayar	4 409	12 699	12 748	26 252	51 121	48 593	30 661	63 820	61 341
Jumlah	763 006	784 021	727 562	414 094	448 945	437 921	1 177 100	1 232 966	1 165 483

Sumber : BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus

Sumber: jakbarkota.bps.go.id

Untuk perhitungan sampel menggunakan rumus menurut Yamane :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n = total sampel

N = populasi

e = nilai margin of error

$$n = \frac{718.840}{1 + \frac{718.840}{7.188,41} (10\%)^2} = 99,99 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Peneliti melakukan pengolahan data dengan menggunakan kuesioner berisi dua puluh pernyataan untuk tiga variabel yang diteliti. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada 100 karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan di daerah Jakarta Barat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-Laki	56	56%
Perempuan	44	44%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 56 orang (56%) dan perempuan sebanyak 44 orang (44%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentasi
18 – 20	1	1%
21 – 25	64	64%
26 – 29	35	35%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan umur 18-20 tahun sebanyak 1 orang (1%), 21-25 tahun sebanyak 64 orang (64%), dan 26-29 tahun sebanyak 35 orang 35%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasi
D3/S1	57	57%
SMA/SMK/SEDERAJAT	43	43%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3/S1 sebanyak 57 orang (57%) dan SMA/SMK/SEDERAJAT sebanyak 43 orang (43%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Presentasi
Karyawan Swasta	76	76%
Profesi (Guru, Perawat, Konsultan, dll)	8	8%
PNS/BUMN	15	15%
Lainnya	1	1%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan jenis pekerjaan sebagai Karyawan Swasta sebanyak 76 orang (76%), Profesi (Guru, Perawat, Konsultan) sebanyak 8 orang (8%), PNS/BUMN sebanyak 15 orang (15%), dan lainnya sebanyak 1 orang (1%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi
< 1 Tahun	3	3%
> 1 Tahun	97	97%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 3 orang (3%) dan >1 tahun sebanyak 97 orang (97%).

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
<i>Role Overload</i>	X1.1	0,623	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X1.2	0,628	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X1.3	0,582	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X1.4	0,550	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X1.5	0,455	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X1.6	0,564	0,194	r hitung > r tabel	Valid
<i>Salary Satisfaction</i>	X2.1	0,208	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X2.2	0,234	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X2.3	0,902	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X2.4	0,337	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X2.5	0,466	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X2.6	0,902	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X2.7	0,456	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	X2.8	0,902	0,194	r hitung > r tabel	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0,522	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	Y.2	0,725	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	Y.3	0,637	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	Y.4	0,643	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	Y.5	0,674	0,194	r hitung > r tabel	Valid
	Y.6	0,637	0,194	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Kalimat-kalimat untuk setiap variabel menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, r hitung lebih besar dari r tabel. Turnover Intention, salah satu variabel independen dari Role Overload dan Salary Satisfaction, oleh karena itu semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	20

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (0,838), yang mengindikasikan bahwa alat penelitian ini dapat digunakan kembali untuk pengujian yang akan datang.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.03292838
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.076
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas di tabel diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,130 > 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa distribusi residual normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4.641	1.602		2.89	.005
Role Overload	.014	.082	.022	.169	.866
Salary Satisfaction	-.083	.056	-.193	-1.483	.141

a. Dependent Variable: Abs. RES

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada **Tabel 4.10**, pada kotak *coefficients* ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independent, yaitu *Role Overload* memiliki nilai 0,866 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk variabel *Salary Satisfaction* sebesar 0,141 > 0,05 disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel ini.

Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
(Constant)	.460		
Role Overload	.617	.589	1.699
Salary Satisfaction	.107	.589	1.699

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa toleransi ketiga variabel $> 0,1$ dan $VIF < 10$, sehingga masalah multikolonieritas tidak ada dalam model regresi ini.

Uji Linear

Uji Linearitas *Role Overload* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)				605.777	14	43.270	4.625	.000
Turnover Intention * Role Overload	Between Groups	Linearity		476.926	1	476.926	50.978	.000
		Deviation from		128.851	13	9.912	1.059	.405
		Linearity						
	Within Groups			795.223	85	9.356		
Total				1401.000	99			

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,405 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *Role Overload* (X1) dengan variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Linearitas *Salary Satisfaction* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)				538.671	18	29.926	2.811	.001
Turnover Intention * Salary Satisfaction	Between Groups	Linearity		282.746	1	282.746	26.559	.000
		Deviation from		255.925	17	15.054	1.414	.152
		Linearity						
	Within Groups			862.329	81	10.646		
Total				1401.000	99			

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,152 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *Salary Satisfaction* (X2) dengan variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.460	2.553		2.139	.035
¹ Role Overload	.617	.131	.502	4.702	.000
Salary Satisfaction	.107	.089	.127	1.195	.235

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = 5,460 + 0,617X1 + 0,107X2$

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa Uji Regresi Linear Berganda untuk variabel *Role Overload* (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan variabel *Salary Satisfaction* (X2) sebesar $0,235 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi berganda, *Role Overload* (X1) berpengaruh signifikan, sedangkan variabel *Salary Satisfaction* (X2) tidak menunjukkan signifikansi yang cukup.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.460	2.553		2.139	.035
¹ Role Overload	.617	.131	.502	4.702	.000
Salary Satisfaction	.107	.089	.127	1.195	.235

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikan untuk variabel *Role Overload* (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung $4,702 > ttabel 1,98$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel *Role Overload* (X1) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Sedangkan variabel *Salary Satisfaction* (X2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,235 > 0,05$ dan thitung $1,195 < ttabel 1,98$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima artinya variabel *Salary Satisfaction* (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90.333	2	245.167	6.114	.000 ^b
Residual	10.667	97	9.388		
Total	401.000	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Salary Satisfaction, Role Overload

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai Fhitung sebesar $6,114 > Ftabel 3,09$. H3 diterima berdasarkan hasil F hitung dan signifikansi, yang menunjukkan pengaruh simultan dari *role overload* (X1) dan kepuasan gaji (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.592 ^a	.350	.337	3.06404

a. Predictors: (Constant), Salary Satisfaction, Role Overload

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas variabel dependen (*turnover intention*) dipengaruhi oleh kedua variabel independen (*role overload* dan kepuasan gaji), yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,350 atau 35%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor independen dalam penelitian ini *role overload* dan kepuasan gaji dapat menjelaskan 35% dari variabel Turnover Intention. Sedangkan faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap sisanya sebesar 65%.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Role Overload* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis menunjukkan bahwa *Role Overload* memiliki pengaruh nyata terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai pada hasil uji t pada variabel *Role Overload* (X1) pada *Turnover Intention* (Y) dengan nilai thitung $4,702 > ttabel 1,98$ dan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak, yang artinya terjadi pengaruh yang signifikan pada variabel *Role Overload* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Redafanza et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Job Insecurity dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

Pengaruh *Salary Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa *Salary Satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai pada hasil uji t pada variabel *Salary Satisfaction* (X2) pada *Turnover Intention* (Y) dengan nilai thitung $1,195 < t_{tabel} 1,98$ dan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,235 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nafiz., 2024) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Pengaruh *Role Overload* dan *Salary Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara simultan, diperoleh bahwa *Role Overload* dan *Salary Satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini ditunjukkan pada hasil nilai F yaitu Fhitung sebesar $6,114 > F_{tabel} 3,09$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Role Overload* dan *Salary Satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat.

Diketahui hasil dari nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,350 yang artinya variabel *Role Overload* (X1) dan *Salary Satisfaction* (X2) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 35%, hal tersebut bisa diartikan bahwa variabel *Role Overload* dan *Salary Satisfaction* secara simultan tidak memiliki dampak yang cukup terhadap niat untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*). Hal ini penting untuk manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al., (2020) beban kerja dan kepuasan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ketiga variabel tersebut selalu terjadi pada situasi dan kondisi setiap karyawan di perusahaan.

Maka dari itu perusahaan harus bisa memberikan timbal balik yang baik kepada karyawan agar mereka dapat merasa dihargai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan (*role overload*) merupakan faktor utama yang mendorong karyawan generasi z di Jakarta Barat untuk ingin keluar dari pekerjaan. Faktor kepuasan gaji (*salary satisfaction*) dalam penelitian ini tidak terbukti secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Artinya, meskipun gaji yang diterima sudah memadai, karyawan tetap dapat merasa ingin keluar dari pekerjaan jika beban kerjanya terlalu tinggi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mempertahankan karyawan generasi z, perusahaan perlu lebih memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Mengurangi beban kerja yang berlebihan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat adalah langkah-langkah penting yang dapat dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kodrattiana, S. (2020). *Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Pembangunan Jaya*.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
<https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Pratiwi, D. M., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya*.
www.fe.unisma.ac.id
- Rachmawati, D. (2019). Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV e-Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network, IV*, 21–24.
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita Putri, A. (2023). Job Insecurity and Role Overload. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2, 11–22.
- Sukanti, F., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit*. www.fe.unisma.ac.id