

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
ACCOUNTING & FINANCE GENERASI Z DI KOTA
PALEMBANG**

RINGKASAN SKRIPSI



**STEVEN KEANE
NIM: 2222009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG
2026**

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *ACCOUNTING & FINANCE* GENERASI Z DI KOTA PALEMBANG

Steven Keane

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Universitas Katolik Musi Charitas

Jl. Bangau No. 60 Palembang

E-mail: Stevenkeane5@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z *Accounting & Finance* di Kota Palembang menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei dan analisis regresi linier berganda dengan SPSS, disertai uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, serta keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga temuan ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan perusahaan dalam merumuskan kebijakan kompensasi dan pengelolaan beban kerja untuk menekan *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, *Turnover intention*, Generasi Z.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of conversion and workload on turnover of Generation Z Accounting & Finance employees in Palembang City using a quantitative approach through surveys and multiple linear regression analysis with SPSS, accompanied by validity tests, reliability, classical assumptions, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect, workload has a positive and significant effect, and both simultaneously have a significant effect on turnover, so these findings are expected to be the basis for company considerations in determining compensation policies and workload management to reduce employee turnover.

Keywords: Compensation, Workload, Turnover Intention, Generation Z.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja saat ini ditandai dengan meningkatnya partisipasi Generasi Z dalam struktur angkatan kerja, termasuk di Indonesia. Generasi yang lahir pada pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal ekspektasi terhadap kompensasi yang adil, beban kerja yang proporsional, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karakteristik tersebut membuat Generasi Z cenderung lebih berani meninggalkan pekerjaan apabila harapan mereka tidak terpenuhi.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang umumnya dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan daya tarik peluang di luar perusahaan. Niat ini menjadi indikator awal terjadinya *turnover* aktual. Faktor-faktor seperti kompensasi dan beban kerja sering kali menjadi pertimbangan utama dalam keputusan seorang karyawan untuk bertahan atau mengundurkan diri.

Data survei yang dipublikasikan oleh Goodstats (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Generasi Z memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja. Alasan utama yang dikemukakan antara lain ketidaksesuaian gaji (41%), memperoleh peluang kerja yang lebih baik (27%), serta beban kerja yang terlalu tinggi (26%). Selain itu, distribusi masa kerja Generasi Z memperlihatkan bahwa mayoritas berada pada rentang kerja di bawah dua tahun, yang mengindikasikan tingginya mobilitas kerja pada kelompok usia ini. Temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan faktor penting dalam menjelaskan fenomena *turnover intention* pada Generasi Z.

Selain fenomena empiris tersebut, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Beberapa studi menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks Generasi Z dan pada lingkungan kerja lokal di Kota Palembang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di divisi *Accounting & Finance* di Kota Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan kompensasi dan beban kerja yang lebih efektif.

PERMASALAHAN

Dari latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini mencakup.

1. Apakah kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Accounting & Finance* generasi Z di Kota Palembang ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Accounting & Finance* generasi Z di Kota Palembang?

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan sadar dan sukarela seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2019), niat ini umumnya muncul akibat ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, ketidakseimbangan dalam sistem imbalan, serta rendahnya keterikatan terhadap perusahaan. *Turnover intention* sering dipandang sebagai indikator awal sebelum terjadinya *turnover* aktual.

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kompensasi dapat berupa imbalan langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk uang maupun fasilitas lainnya. Sementara itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup pembayaran langsung seperti

gaji dan bonus, serta pembayaran tidak langsung seperti tunjangan dan berbagai manfaat tambahan.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres kerja, sedangkan beban yang seimbang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan bentuk pemberian penghargaan dari organisasi ke karyawan atas kontribusi dan kinerja yang sudah mereka berikan. Hasibuan (2019) mengungkapkan, kompensasi mencakup keseluruhan bentuk penerimaan imbalan oleh karyawan yang berupa uang ataupun barang secara langsung maupun tidak langsung selaku balas jasa atas pekerjaannya. Berdasarkan *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adams (1963), individu cenderung mengevaluasi keadilan kompensasi dengan membandingkan antara input yang mereka berikan seperti waktu, tenaga, dan keterampilan—dengan *output* yang diterima berupa gaji, tunjangan, dan penghargaan lainnya. Persepsi ketidakadilan yang dapat menurunkan kepuasan kerja serta mendorong munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan bisa timbul ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan upaya yang telah dikeluarkan.

**H₁: Kompenpsasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan
Accounting & Finance generasi Z di Kota Palembang**

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja dapat dipahami sebagai jumlah tanggung jawab atau tugas yang haruslah dituntaskan oleh seorang karyawan dalam periode waktu spesifik. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja mencerminkan perbedaan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan yang haruslah dipenuhi. Berdasarkan *Job*

Demand-Resources (JD-R) Theory yang dikemukakan oleh Demerouti et al. (2001), beban kerja tergolong dalam kategori *job demands*, yakni aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik maupun mental dari karyawan.

Stres kerja (*job strain*) bisa timbul ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya yang memadai sehingga memicu karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan pekerjaannya. Sejalan dengan teori tersebut, beberapa hasil penelitian terdahulu juga memperlihatkan bahwasanya beban kerja berlebihan berkorelasi positif dengan *turnover intention*.

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan *Accounting & Finance* generasi Z di kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, yakni metode penelitian yang berakar pada pandangan positivistik guna mengkaji populasi ataupun sampel tertentu Sugiyono (2019). Pengumpulan datanya dilakukan dengan instrumen penelitian yang terukur, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik ataupun pendekatan kuantitatif, disertai tujuan utamanya guna menguji perumusan hipotesis sebelumnya. Dalam penelitian ini dijelaskan mengenai hubungan memberi pengaruh dan diberi pengaruh dari sejumlah variabel penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention Accounting & Finance* di kota Palembang.

Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z pada bagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang. Karena jumlah populasi tidak dapat diidentifikasi secara pasti akibat keterbatasan data mengenai tenaga kerja berdasarkan generasi dan bidang pekerjaan, maka penentuan sampel mengacu pada pendapat Sugiyono (2019) yang menyarankan jumlah minimal 30 responden agar analisis menghasilkan temuan yang sahih. Penelitian ini menggunakan metode *snowball sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang diawali dari sejumlah

responden awal dan kemudian berkembang berdasarkan rekomendasi responden sebelumnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Jenis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada minimal 30 karyawan Generasi Z pada bagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang, sesuai dengan konsep Sugiyono (2019) bahwa data primer dikumpulkan langsung dari objek penelitian tanpa perantara. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tidak langsung seperti buku, jurnal ilmiah, serta data dan publikasi terkait *turnover intention* Generasi Z yang digunakan untuk mendukung dan memperkuat analisis penelitian.

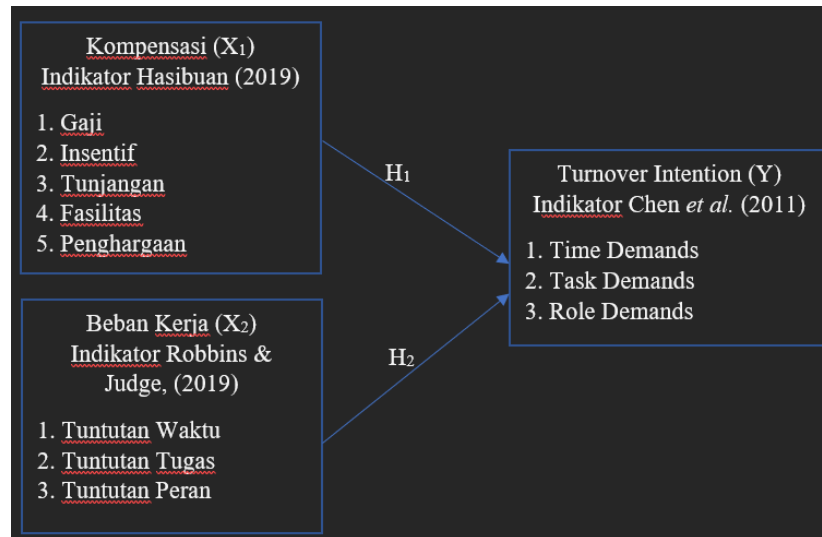
Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, yaitu metode yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi dan persepsi mereka (Sugiyono, 2019). Kuesioner disebarkan secara daring melalui *Google Form* kepada minimal 30 karyawan Generasi Z pada bagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang.

Metode ini dipilih karena efisien, mampu menjangkau responden dalam jumlah relatif banyak, serta lebih hemat waktu dan biaya dibandingkan wawancara langsung. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang 1–5.

Gambar 1
Model Penelitian

Model Penelitian



Teknik Analisis Data

Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat (Ghozali, 2018). Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total variabel. Penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan bantuan SPSS, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total responden. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan koefisien *Pearson Correlation* bernilai positif.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal instrumen penelitian (Ghozali, 2018). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana item-item dalam satu variabel memberikan hasil yang konsisten dalam kondisi yang relatif sama. Pengujian dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi. Nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima, sedangkan nilai < 0,60 menunjukkan bahwa instrumen kurang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menilai apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal, karena normalitas residual merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi (Ghozali, 2018). Pengujian dapat dilakukan melalui uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, serta melalui analisis grafik seperti histogram dan *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Apabila tidak memenuhi kriteria tersebut, peneliti dapat melakukan transformasi data agar asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel independen, karena multikolinieritas dapat menyulitkan dalam mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antar observasi dalam model regresi (Ghozali, 2018). Model yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual yang konstan. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui analisis grafik Scatterplot maupun uji statistik seperti Glejser Test dan *Spearman Rank Test*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini ialah teknik analisis guna mengukur sejauh mana korelasi atau pengaruh antara 2 ataupun lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Tujuannya guna memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan menurut variabel bebas melalui model persamaan regresi. Dalam hal ini kompensasi dan beban kerja (variabel X) dengan satu variabel yang terikat yaitu *turnover intention* (variabel Y). Bentuk rumusnya menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Beban Kerja

E = Standar *Error*

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas dalam model regresi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini juga menunjukkan kelayakan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Model dinyatakan signifikan apabila nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05, yang berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai F hitung < F tabel atau signifikansi > 0,05, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Kelayakan Model

Uji Hipotesis Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t bertujuan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel bebas secara parsial memengaruhi variabel terikat dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh berbeda secara signifikan dari nol, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh nyata dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat tingkat signifikansi (p -value). Apabila t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika t hitung $< t$ tabel atau signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan variabel bebas dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuannya guna menunjukkan sejauh mana model regresi bisa menguraikan perubahan pada variabel terikat (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien ini berkisar antara 0-1, di mana semakin mendekati angka satu berarti variabel bebas mempunyai kapasitas yang lebih besar dalam menguraikan variasi pada variabel terikat. Kebalikannya, ketika nilainya mendekati nol, maka kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat tergolong rendah. Alhasil, model regresi yang digunakan akan semakin baik seiring tingginya nilai R^2 , karena variabel-variabel independen dalam model tersebut mampu memberikan penjelasan yang lebih kuat terhadap perubahan yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pre-test

Pada awal Bab IV ini dipaparkan hasil pengolahan data pre-test yang melibatkan 30 responden, yang bertujuan guna mengevaluasi apakah kriteria validitas beserta reliabilitas terpenuhi oleh instrumen penelitian.

Tabel 1
Pre-test Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X_1)	*0.804	0.361	VALID

	*0.822	0.361	VALID
	*0.787	0.361	VALID
	*0.750	0.361	VALID
	*0.828	0.361	VALID
	*0.774	0.361	VALID
	*0.801	0.361	VALID
	*0.686	0.361	VALID
	*0.739	0.361	VALID
	*0.757	0.361	VALID
Beban Kerja (X ₂)	*0.849	0.361	VALID
	*0.701	0.361	VALID
	*0.810	0.361	VALID
	*0.777	0.361	VALID
	*0.758	0.361	VALID
	*0.849	0.361	VALID
<i>Turnover Intention</i> (Y)	*0.818	0.361	VALID
	*0.823	0.361	VALID
	*0.792	0.361	VALID
	*0.606	0.361	VALID
	*0.852	0.361	VALID
	*0.826	0.361	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Tabel 2
Pre-test Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Kompensasi	*0.925	Reliabel
Beban Kerja	*0.878	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	*0.878	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* pada ketiga

variabel tersebut menunjukkan angka yang melebihi batas 0,70. Adapun nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi sebesar 0,925, variabel beban kerja sebesar 0,878, serta variabel *turnover intention* sebesar 0,878. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian ini dapat dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, penelitian ini melibatkan 102 responden dan seluruh data dinyatakan valid untuk dianalisis. Variabel kompensasi (X1) memiliki rentang nilai 20–50 dengan rata-rata 38,3039 dan standar deviasi 7,66087, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi tergolong tinggi dengan tingkat variasi jawaban yang masih wajar. Variabel beban kerja (X2) memiliki rentang 12–30 dengan rata-rata 24,5980 dan standar deviasi 4,06692, mengindikasikan bahwa responden merasakan beban kerja pada tingkat relatif tinggi dengan jawaban yang lebih homogen. Sementara itu, *turnover intention* (Y) berada pada rentang 11–30 dengan rata-rata 22,4118 dan standar deviasi 5,16913, yang mencerminkan adanya kecenderungan niat berpindah kerja pada tingkat menengah hingga tinggi. Secara keseluruhan, ketiga variabel menunjukkan rata-rata yang cukup tinggi dalam skala masing-masing, sehingga menggambarkan kondisi empiris yang relevan dengan fokus penelitian.

Tabel 3
Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	102	20.00	50.00	38.3039	7.66087
X2	102	12.00	30.00	24.5980	4.06692
Y	102	11.00	30.00	22.4118	5.16913
Valid N (listwise)	102				

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Uji Validitas & Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Data Kuesioner

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	*0,772	0.195	VALID
	*0,792	0.195	VALID
	*0,813	0.195	VALID
	*0,825	0.195	VALID
	*0,830	0.195	VALID
	*0,740	0.195	VALID
	*0,820	0.195	VALID
	*0,763	0.195	VALID
	*0,768	0.195	VALID
	*0,745	0.195	VALID
Beban Kerja (X ₂)	*0,844	0.195	VALID
	*0,712	0.195	VALID
	*0,796	0.195	VALID
	*0,793	0.195	VALID
	*0,765	0.195	VALID
	*0,827	0.195	VALID
<i>Turnover Intention</i> (Y)	*0,817	0.195	VALID
	*0,829	0.195	VALID
	*0,780	0.195	VALID
	*0,745	0.195	VALID
	*0,840	0.195	VALID
	*0,826	0.195	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Tabel 4.11 memperlihatkan bahwasanya seluruh butir pernyataan pada setiap variabel penelitian, yaitu kompensasi, beban kerja, beserta *turnover intention*,

mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel. Kesimpulannya, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Data Kuesioer

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Kompensasi (X_1)	*0.931	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	*0.878	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	*0.893	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Tabel 4.12 memperlihatkan bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* pada ketiga variabel penelitian seluruhnya melebihi 0,70. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,931, variabel beban kerja sebesar 0,878, dan variabel *turnover intention* sebesar 0,893. Alhasil, seluruh variabel penelitian ini diyakini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Residual

Tabel 4.13 dibawah ini memperlihatkan bahwasanya nilai sig 0,131 $>$ 0,05. Alhasil, berdasarkan hasil uji normalitas K-S, bisa diambil kesimpulan bahwasanya data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Pengujian Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.82810483
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.059
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.975	3.565		2.517	.013		
X1	.142	.064	.210	2.207	.030	.972	1.028
X2	.326	.121	.256	2.691	.008	.972	1.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Tabel 4.14 memperlihatkan bahwasanya nilai *tolerance* beserta VIF pada variabel kompensasi masing-masing sebesar 0,972 dan 1,028. Nilai tersebut memenuhi kriteria, yaitu *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Kesimpulannya, tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel kompensasi. Selain itu, variabel beban kerja juga mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,972 beserta nilai VIF sebesar 1,028, yang menunjukkan bahwa data pada variabel tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.966	1.939		.012
	X1	-.036	.035	-.105	.304
	X2	.018	.066	.027	.787

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Tabel 4.15 memperlihatkan bahwasanya data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada variabel bebas, yakni kompensasi beserta beban kerja, yang seluruhnya berada di atas 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig.	Keterangan
(Constant)	8.975	0.013	
Kompensasi (X1)	0.142	0.030	H1 ditolak
Beban Kerja (X2)	0.326	0.008	H2 diterima

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji Statistik t)

Tabel 10
Hasil Pengujian Signifikansi (Uji Statistik t)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.975	3.565		2.517	.013
X1	.142	.064	.210	2.207	.030
X2	.326	.121	.256	2.691	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Seluruh variabel independen menunjukkan nilai $\text{sig} < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel terikat diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh tiap variabel bebas, yaitu keputusan *turnover intention* generasi Z yang bekerja di bagian *Accounting & Finance*.

Uji Kelayakan Model

a. Uji Signifikansi (Uji Statistik F)

Tabel 11
Hasil Pengujian Signifikansi (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.336	2	172.168	7.240	.001 ^b
	Residual	2354.370	99	23.782		
	Total	2698.706	101			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Temuan pengujian memperlihatkan bahwasanya nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, persamaan regresi yang diperoleh bersifat signifikan, sehingga model penelitian yang digunakan dinyatakan layak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12
Uji Koefien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.357 ^a	.128	.110	4.87663

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi beserta beban kerja memberikan kontribusi sebesar 11,0% terhadap variasi *turnover intention* pada generasi Z yang bekerja di bidang *accounting* dan *finance*. Kemudian, sebesar 89% sisanya diberi pengaruh oleh faktor lainnya selain model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Analisis

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z bagian *accounting & finance* di kota Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, *turnover intention* karyawan Generasi Z pada bagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang terbukti dipengaruhi secara positif oleh kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi tidak selalu menurunkan niat berpindah kerja, tetapi dalam konteks tertentu justru dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang yang lebih baik. Hal ini dapat dijelaskan melalui karakteristik Generasi Z yang adaptif, memiliki orientasi karier yang dinamis, serta tingkat kepercayaan diri tinggi terhadap peluang di pasar kerja. Kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan persepsi nilai diri karyawan, sehingga membuka dorongan untuk memperoleh kesempatan yang dianggap lebih menguntungkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Shochifah (2022) pada karyawan PT Wono Salam Makmur Jombang yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kompensasi dapat menaikkan ekspektasi karyawan terhadap kondisi kerja yang lebih ideal, sehingga ketika harapan tersebut tidak terpenuhi secara menyeluruh, muncul kecenderungan untuk berpindah kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Putri, Setianingsih, dan Mah (2023) pada karyawan PT Salmah Arowana Lestari, yang menyatakan bahwa kompensasi bukan satu-satunya penentu loyalitas. Jika peningkatan kompensasi tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja, peluang pengembangan karier, serta dukungan organisasi, maka niat berpindah kerja tetap dapat meningkat. Dengan demikian, hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* bersifat kontekstual, terutama pada kelompok Generasi Z yang memiliki orientasi kerja yang lebih fleksibel dan oportunistik.

2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z bagian *accounting & finance* di kota Palembang

Hasil analisis menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan Generasi Z pada bagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang dipengaruhi secara positif oleh beban kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin kuat pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi ini terjadi karena tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan psikologis, stres kerja, serta menurunkan kesejahteraan karyawan. Bagi Generasi Z yang cenderung mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, beban kerja yang berlebihan dapat mendorong mereka mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih seimbang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Muhammad Teguh Herwidiyanto dan Lijan Poltak Sinambela (2024) pada karyawan divisi logistik PT Pos Logistics yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Hariyanto dan Eko Soetjipto (2022), yang menyatakan bahwa peningkatan tuntutan tugas diikuti oleh meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, beban

kerja dapat dipandang sebagai faktor krusial dalam menjelaskan kecenderungan *turnover*, khususnya pada karyawan generasi muda yang memiliki preferensi kuat terhadap kualitas hidup dan lingkungan kerja yang kondusif.

PENUTUP

Simpulan

Hasil yang didapan dari penelitian ini adalah kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Accounting & Finance* generasi Z di kota Palembang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya proses pengisian kuesioner yang belum sepenuhnya optimal karena terdapat responden yang kurang bersedia mengisi serta sebagian tidak membaca setiap pernyataan secara teliti. Selain itu, keterbatasan dalam melakukan tindak lanjut juga terjadi akibat rendahnya tingkat respons, di mana beberapa responden tidak memberikan balasan atas pesan yang disampaikan. Perbedaan tingkat pemahaman terhadap isi kuesioner turut menjadi kendala, karena tidak semua responden memahami pernyataan dengan baik sehingga berpotensi menghasilkan jawaban yang kurang konsisten. Dari sisi cakupan, penelitian ini masih bersifat umum karena hanya difokuskan pada satu posisi jabatan tanpa pengelompokan berdasarkan jenis usaha, padahal setiap sektor memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, kebijakan kompensasi, dan tingkat beban kerja yang berbeda. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 11,0% menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja hanya mampu menjelaskan 11,0% variasi *turnover intention*, sedangkan 89,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas atau memperdalam variabel dan ruang lingkup kajian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan di bidang *accounting dan finance* di Kota Palembang disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan kompensasi dan beban kerja karyawan secara proporsional. Pemberian kompensasi perlu disesuaikan dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diterima agar tidak menimbulkan persepsi ketidakseimbangan yang dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan Generasi Z.

2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian tugas dan target kerja, khususnya pada karyawan Generasi Z. Pengelolaan beban kerja yang terukur dan realistis diharapkan mampu menekan tingkat *turnover intention* serta meningkatkan keberlangsungan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya direkomendasikan supaya mengembangkan penelitian ini melalui penambahan variabel lainnya di luar kompensasi dan beban kerja yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan objek penelitian, baik dari segi karakteristik responden, bidang pekerjaan, maupun wilayah penelitian, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D. (2011). The Power of Momentum: A New Model of Dynamic Relationships between Job Satisfaction Change and *Turnover Intentions*. *Academy of Management Journal*, 54(1), 159–181. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.59215089>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.).
- Goodstats. (2024). Gaji Jadi Alasan Utama Gen Z Pilih Resign. Goodstats. <https://goodstats.id/article/gaji-jadi-alasan-utama-gen-z-pilih-resign-GTjiH>
- Hariyanto, D. ., Soetjipto, B. E. ., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 335–346. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Muhammad Teguh Herwidiyanto, & Lijan Poltak Sinambela. (2024). The Influence of Work Environment, Work Stress, Workload on Turnover Intention Through Organizational Commitment as an Intervening Variable . International Journal of Economics and Management Sciences, 1(4), 270–282. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i4.192>

Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press.

Natalia. (2019). Generasi Z dan perilaku konsumen di era digital. Penerbit X.

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT LIEBRA PERMANA. (2025). Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains Dan Teknologi, 2(1), 1113. <https://ojs.udb.ac.id/HUBISINTEK/article/view/1493>

Putri, F., Setianingsih, R., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Salmah Arowana Lestari.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th editi). Pearson.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama.

Shochifah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 5(1), 59–68. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5645>

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Harapan Press.