

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

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



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**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



STEVEN KEANE

NIM: 2222009

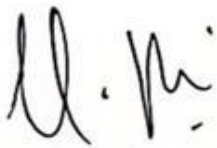
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG
2026**

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

Disusun oleh:
STEVEN KEANE
NIM: 2222009

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Micheline Rinamurti, SE., M.Si.

Tanggal 09 Februari 2026

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

Dipersiapkan dan disusun oleh:

STEVEN KEANE
NIM: 2222009

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal, 10 Februari 2026
dan dinyatakan memenuhi syarat.

Susunan Tim Penguji

Nama Lengkap

Ketua : Micheline Rinamurti, SE., M.Si.
Anggota : Johan Gunady Ony, SE., M.Si., CHRS.
Anggota : Dr. Candra Astra Terenggana, SE., MM.

Tanda Tangan

.....
.....
.....
.....

Palembang, 10 Februari 2026
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Akuntansi
Universitas Katolik Musi Charitas



Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Don't be afraid to fail, be afraid not to try.”

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Kedua Orang Tua Saya**
- **Kakak dan Adik Saya**
- **Rekan Seperjuangan**
- **Universitas Katolik Musi Charitas**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Steven Keane
NIM : 2222009
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *ACCOUNTING & FINANCE* GENERASI Z DI KOTA PALEMBANG** adalah karya saya.

Skripsi ini adalah karya ilmiah yang bebas dari unsur plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti ada unsur plagiat dalam karya ilmiah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Katolik Musi Charitas.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 10 Februari 2026

Pemberi pernyataan



Steven Keane

PERNYATAAN
PERSETUJUAN UNGGAH KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Steven Keane

NIM : 2222009

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

Menyatakan bahwa saya memberikan hak kepada Universitas Katolik Musi Charitas untuk mempublikasikan skripsi saya tanpa meminta ijin saya selama nama saya tetap tercantum sebagai penulis

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 10 Februari 2026

Pemberi pernyataan



Steven Keane

ABSTRAKSI

Tingginya *turnover intention* pada karyawan Generasi Z menjadi tantangan bagi perusahaan, khususnya pada divisi *Accounting & Finance* yang memiliki tuntutan kerja tinggi serta ekspektasi terhadap kompensasi yang adil dan beban kerja yang seimbang. 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

The high turnover rate of Generation Z employees is a challenge for companies, especially in the Accounting & Finance division which has high work demands and expectations of fair rewards and balanced workloads. 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.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat-Nya dan Rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang dibuat oleh peneliti berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Accounting & Finance* Generasi Z di Kota Palembang”. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat memperbaiki penulisan skripsi ini.

Peneliti juga menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti mengucapkan banyat terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa;
2. Universitas Katolik Musi Charitas yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk bisa belajar baik dari segi akademik maupun non-akademik.
3. Ibu Micheline Rinamurti, SE., M.Si. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Ibu Fransiska Soejono, SE., M.Sc., QWP. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan;
5. Bapak Dr. Maria Yosaphat Dedi Haryanto, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
6. Ibu Ming Chen, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
7. Ibu Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
8. Seluruh Dosen Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah membimbing, mengajar, dan memberikan ilmu pengetahuannya kepada peneliti selama masa perkuliahan;

9. Seluruh staf dan karyawan Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah membantu peneliti dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lain-lain di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
10. Mama, Papa dan Kakak serta Adik tercinta yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan studi ini dengan baik;
11. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Terima kasih atas doa, semangat, dukungan dan motivasi yang telah diberikan.

Semoga Tuhan melimpahkan berkat-Nya bagi Bapak, Ibu, Saudara/i, dan teman-teman yang telah membantu peneliti baik selama perkuliahan maupun selama penyusunan skripsi ini. Semoga apa yang telah peneliti susun dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi teman-teman yang sedang menyelesaikan penelitian skripsi.

Palembang, 10 Februari 2026



(Steven Keane)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA.....	vi
ABSTRAKSI.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. <i>Turnover Intention</i>	15
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	16
3. Indikator <i>Turnover intention</i>	18
B. Kompensasi.....	19
1. Pengertian Kompensasi.....	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	20

3. Indikator Kompensasi	22
C. Beban Kerja	23
1. Pengertian Beban Kerja	23
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	24
3. Indikator Beban Kerja.....	25
D. Teori Generasi	26
1. Pengertian Teori Generasi	26
2. Pengertian Generasi	27
3. Karakteristik Generasi Z.....	27
E. Penelitian Terdahulu	28
F. Pengembangan Hipotesis	30
G. Model Penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi	34
2. Sampel	35
C. Jenis Data Penelitian.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Teknik Analisis Data	37
1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	37
2. Uji Analisis Deskriptif.....	38
3. Uji Asumsi Klasik	38
a. Uji Normalitas	38
b. Uji Multikolinieritas.....	39
c. Uji Heteroskedastisitas.....	39
4. Analisis Regresi Linear Berganda	40
5. Uji Hipotesis.....	40
a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	40
6. Uji Kelayakan Model	41
a. Uji Hipotesis Parameter Individual (Uji Statistik t)	41

b. Koefisien Determinasi	41
--------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. <i>Pre Test</i>	43
B. Identitas Responden.....	45
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	46
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	47
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
C. Analisis Deskriptif	48
D. Hasil Uji Instrumen Penelitian	53
1. Uji Kualitas Data	53
2. Uji Asumsi Klasik	55
3. Analisis Regresi Linear Berganda	58
4. Uji Hipotesis	59
5. Uji Kelayakan Model.....	60
E. Pembahasan Hasil Analisis	62
F. Implikasi.....	65

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	66
B. Keterbatasan	66
C. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra-survei <i>Turnover intention</i> Karyawan <i>Accounting & Finance</i>	8
Tabel 1.2 Pra-survei Faktor Penyebab Adanya <i>Turnover intention</i>	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4.1 <i>Pre-test</i> Uji Validitas	43
Tabel 4.2 <i>Pre-test</i> Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.3 Sampel Penelitian.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	46
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	47
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_1)	48
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X_2)	50
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif <i>Variabel Turnover Intention</i>	51
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Data Kuesioner.....	53
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas Data Kuesioner	55
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Normalitas Residual	56
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Signifikansi (Uji Statistik t).....	60
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Signifikansi (Uji Statistik F).....	61
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Alasan Gen Z Berhenti dari Pekerjaanya	2
Gambar 1.2 Durasi Kerja pada Generasi Z	6
Gambar 2.1 Model Penelitian	33

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data 102 Responden
- Lampiran 3. *Pre-test* Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4. Pre-test Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6. Uji Reliabilitas
- Lampiran 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif
- Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 12. Hasil Uji Pengujian Hipotesis
- Lampiran 13. Uji Kelayakan Model
- Lampiran 14. Bukti Sebar
- Lampiran 15. Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 16. Surat Bebas Plagiasme
- Lampiran 17. Presentase Hasil Plagiarisme

BAB I

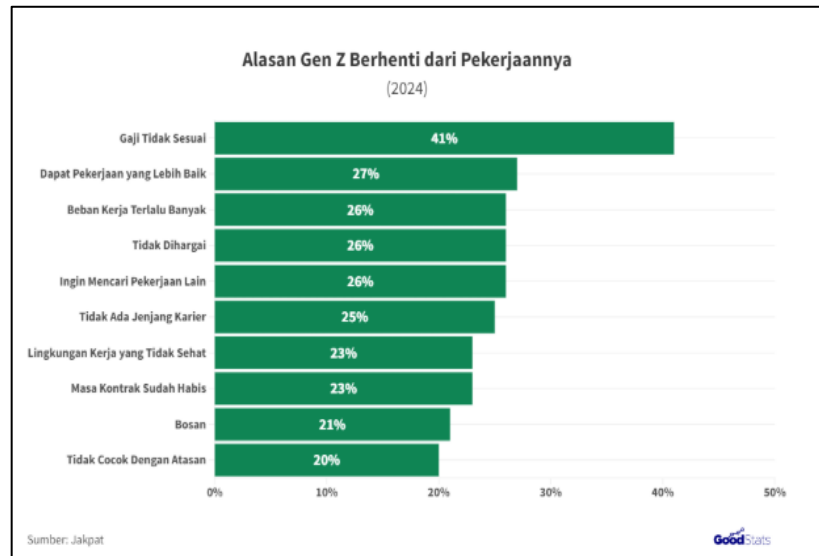
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja di seluruh dunia kini ditandai dengan semakin besarnya partisipasi generasi Z dalam angkatan kerja terutama di Indonesia. Karakteristik generasi ini berbeda dengan generasi sebelumnya, antara lain ekspektasi tinggi terhadap kompensasi yang adil, beban kerja yang sesuai, serta preferensi kuat terhadap *work-life balance*. Kondisi ini yang dapat membuat generasi Z untuk lebih berani meninggalkan pekerjaannya ketika ekspektasi tentunya tidak terpenuhi, sehingga ini membawa masalah baru atau tantangan yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencegah hal ini akan sering terjadi.

Turnover intention sering kali diabaikan perusahaan karena terkadang seorang atasan mementingkan keuntungan dirinya sendiri dan tidak memerhatikan para pekerjanya. Pengertian *turnover intention* yang diartikan Robbins & Judge (2019) merupakan kecenderungan atau keinginan sadar seorang karyawan untuk keluar dari organisasinya, yang umumnya muncul akibat tingkat kepuasan kerja serta daya tarik peluang kerja di luar organisasi. Dari pengertian tersebut bisa diambil poin pentingnya yaitu niat ini yang akan menentukan seorang pekerja akan *resign* atau menetap di dalam perusahaan dikarenakan hal penting seperti kompensasi dan beban kerja yang diambil sebagai faktor yang secara garis besar dapat mempengaruhi niat tersebut.

Gambar 1.1

Alasan Gen Z Berhenti dari Pekerjaannya

Sumber: Goodstats (2024)

Berdasarkan data dari Goodstats (2024) pada gambar 1.1 bahwa survei yang dilakukan pada tahun 2024 mendapatkan hasil dimana kebanyakan pekerja generasi Z itu memiliki niat berpindah dan berhenti pada pekerjaannya dikarenakan gaji yang tidak sesuai sebesar 41%, dapat pekerjaan yang lebih baik dibanding perusahaan yang ia sebelumnya sebesar 27% serta beban kerja yang terlalu banyak sebesar 26%. Dimana ini menimbulkan rasa ingin berpindah atau *turnover intention* terbentuk apabila 3 masalah utama ini tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu yang menjadi alasan seseorang dalam bekerja. Kompensasi yang dikemukakan Dessler (2020) adalah seluruh bentuk pemberian penghargaan finansial ataupun nonfinansial kepada karyawan selaku balas jasa terkait kontribusinya terhadap organisasi. Penghargaan yang diberikan inilah yang akan menentukan apakah pekerja tersebut telah mendapatkan sepadan

dengan apa yang telah dikerjakan maupun itu finansial seperti gaji, insentif, bonus, dll, maupun itu juga nonfinansial berupa penghargaan *employee of the month*, pujian yang menurutnya layak untuk didapatkan, dll.

Beban kerja juga menentukan atau sebagai bahan pertimbangan apakah suatu pekerjaan layak untuk dikerjakan atau dilanjutkan atau tidak, berdasarkan pengertian beban kerja yang diterbitkan International Organization Labour (2016) yaitu adalah keseluruhan tuntutan yang ditanggung seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya, meliputi dimensi fisik, mental, emosional, serta durasi kerja yang harus dipenuhi. Yang berarti apabila beban kerja yang berlebih itu membuat kita lelah secara mental, fisik maupun emosional, apabila beban kerja yang ditanggung itu sangat berat kita akan kelelahan dan terus mengeluh terkait pekerjaan dan sebaliknya apabila beban kerja yang ditanggung itu tidak banyak, pekerja akan merasa bahwa pekerjaan tersebut bisa dikerjakan dengan hati yang damai, tenang secara mental dan fisik serta emosi yang stabil.

Divisi Accounting & Finance merupakan bagian krusial dalam setiap organisasi karena perannya yang strategis dalam pengendalian keuangan dan penyusunan laporan yang akurat. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa fungsi ini menghadapi tingkat turnover yang relatif tinggi karena tekanan kerja, kebutuhan keterampilan tinggi, serta tuntutan penyelesaian tugas dalam jangka waktu ketat (Govaerts et al., 2011; Robert Half, 2022). Selain itu, Generasi Z, sebagai kelompok usia yang kini tengah mendominasi tenaga kerja pemula, memiliki kecenderungan mobilitas kerja yang tinggi sebagaimana dilaporkan oleh Deloitte Millennial and Gen Z Survey (2023). Oleh karena itu, penelitian ini memilih divisi Accounting & Finance sebagai

fokus studi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention generasi muda tersebut, khususnya dalam konteks perusahaan di Kota Palembang.

Pembagian generasi menurut Codrington & Grant-Marshall (2004) “Generasi manusia dibedakan menjadi 5 kelompok menurut tahun kelahiran dan memiliki karakteristik kepribadian serta perkembangan yang berbeda-beda. Kelima generasi tersebut ialah Baby Boomers (1946-1964), Generasi X (1965-1980), Generasi Y/Millennial (1981-1994), Generasi Z (1995-2010), dan Generasi Alpha (2011-2025)”.

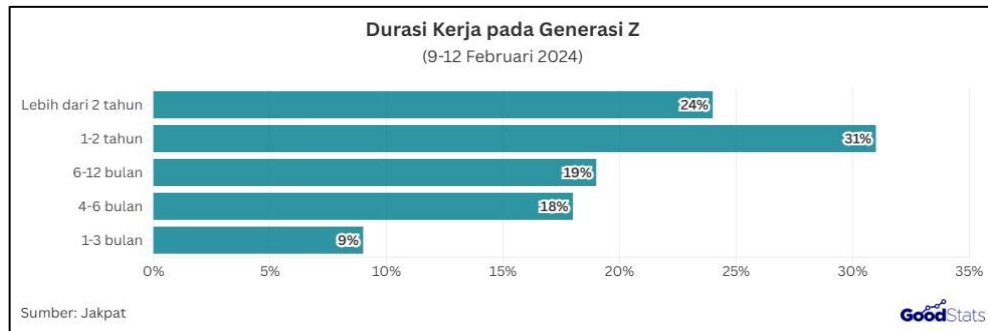
Generasi Z (Gen-Z), dengan kelahiran 1995-2010, yang berarti berusia 15-30 Tahun. Generasi sering dianggap generasi yang baik dalam hal teknologi dalam membuat, mengembangkan, serta menggunakan teknologi digital untuk kemajuan dalam segala aspek terutama dalam mendapatkan akses informasi dan juga disaat yang sama juga kerap dikenal sebagai generasi yang lemah, dengan Sebagian Generasi Millennial yang merupakan senior didalam dunia pekerjaan , beberapa mengalami hal yang tidak menyenangkan serta mengeluh terhadap generasi Z yang terus kerap membuat masalah dalam pekerjaan.

Struktur angkatan kerja saat ini menunjukkan peningkatan signifikan jumlah tenaga kerja yang berasal dari Generasi Z, yakni individu kelahiran pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an yang kini memasuki fase usia produktif. Bertambahnya lulusan perguruan tinggi dan pendidikan vokasi setiap tahun turut mempercepat pergeseran komposisi tenaga kerja, di mana Generasi Z secara bertahap mengambil peran yang sebelumnya didominasi generasi terdahulu di berbagai sektor, termasuk industri jasa dan keuangan. Kehadiran mereka dalam

dunia kerja ditandai dengan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan teknologi, kemudahan dalam memperoleh dan mengolah informasi, serta orientasi kerja yang menekankan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta sistem kompensasi yang terbuka dan adil. Dengan karakteristik tersebut, Generasi Z menjadi elemen sentral dalam dinamika ketenagakerjaan kontemporer dan memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang responsif terhadap kebutuhan serta ekspektasi mereka.

Tingginya *turnover intention* pada karyawan generasi Z berdampak negatif bagi perusahaan. Pergantian tenaga kerja memerlukan biaya besar untuk rekrutmen, pelatihan, serta menurunkan produktivitas. Alhasil, sangatlah krusial bagi perusahaan supaya memahami sejumlah faktor yang mendorong niat pindah kerja, khususnya terkait kompensasi dan beban kerja. Dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor tersebut akan berdampak positif dari sisi perusahaan maupun dari sisi para karyawan. Adanya beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti hubungan antara kompensasi sebagai X_1 beserta beban kerja sebagai X_2 terhadap variabel Y yaitu *turnover intention* yang dimana secara mengejutkan terdapat hasil yang berbeda terhadap penelitian yang satu dengan yang lainnya.

Tingginya *turnover intention* khususnya pada karyawan generasi Z menjadi persoalan serius yang harus diperhatikan. Pada posisi *Accounting & Finance* memiliki beban kerja yang sangat kompleks, mulai dari penginputan data-data pada laporan keuangan, administrasi, hingga analisis yang mendalam. Ketika ekspektasi terhadap kompensasi dan beban kerja tidak seimbang, muncul kecenderungan kuat untuk berpindah kerja.

Gambar 1.2**Durasi Kerja pada Generasi Z**

Sumber : Goodstats (2024)

Berdasarkan data survei yang dirilis oleh Jakpat dan dipublikasikan melalui Goodstats (2024), terlihat bahwa durasi kerja pada Generasi Z menunjukkan kecenderungan masa kerja yang relatif singkat. Sebanyak 31% responden menyatakan memiliki durasi kerja 1–2 tahun, yang merupakan persentase tertinggi dalam distribusi tersebut. Selanjutnya, 24% responden telah bekerja lebih dari 2 tahun, sementara 19% berada pada rentang 6–12 bulan dan 18% pada rentang 4–6 bulan. Adapun responden dengan masa kerja 1–3 bulan tercatat sebesar 9%.

Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas Generasi Z berada dalam fase awal hingga menengah masa kerja, dengan proporsi signifikan yang belum mencapai dua tahun masa kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tingkat mobilitas kerja yang relatif tinggi pada kelompok usia muda, yang secara teoritis dapat berkaitan dengan kecenderungan eksplorasi karier, pencarian kompensasi yang lebih kompetitif, maupun kebutuhan akan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan ekspektasi generasi tersebut. Temuan ini relevan dalam menjelaskan fenomena turnover intention pada Generasi Z, khususnya dalam konteks penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja.

Bagian akuntansi dalam perusahaan memiliki peran penting dalam mencatat, mengelompokkan, serta menyusun laporan atas seluruh aktivitas keuangan secara teratur dan sistematis. Tujuan utamanya adalah memastikan laporan keuangan menampilkan kondisi keuangan perusahaan sesuai standar akuntansi yang berlaku secara akurat. Melalui laporan seperti neraca, laba rugi, dan arus kas, bagian akuntansi membantu manajemen dalam mengevaluasi kinerja serta mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, bagian ini juga berfungsi sebagai pengendali keuangan untuk mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan dalam proses pencatatan transaksi. Sementara itu, bagian keuangan berfokus pada pengelolaan dana dan perencanaan keuangan perusahaan secara menyeluruh. Fungsi utamanya meliputi pengaturan arus kas, penyusunan anggaran, analisis investasi, serta penentuan sumber pendanaan yang efisien.

Divisi ini memastikan penggunaan dana berjalan efektif untuk menunjang kegiatan operasional dan ekspansi bisnis. Dengan demikian, akuntansi berperan dalam penyajian informasi keuangan yang akurat, sedangkan keuangan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya finansial perusahaan demi mencapai tujuan jangka panjang. Untuk memastikan penelitian ini memiliki relevansi dan kekuatan yang memadai terhadap subjek yang dipilih, dilakukan pra-survei melalui penyebaran kuesioner. Hasil pra-survei tersebut kemudian direkap dan disajikan dalam bentuk tabel, yang terlihat di Tabel 1.1 dibawah ini

Tabel 1.1
Pra-survei *Turnover intention* Karyawan *Accounting & Finance*

Perntanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini?	7 Orang (57,3%)	5 Orang (41,7%)
Apakah anda pernah mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain?	8 Orang (66,7%)	4 Orang (41,7%)
Apakah anda berniat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain?	9 Orang (75%)	3 Orang (25%)

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS,2026

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap karyawan pada divisi *Accounting & Finance*, terlihat bahwa tingkat *turnover intention* di kedua bagian tersebut tergolong cukup tinggi. Sebanyak 7 responden (58,3%) mengaku pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, sedangkan 8 responden (66,7%) telah mencari informasi mengenai peluang kerja di perusahaan lain. Selain itu, 9 responden (75%) bahkan menyatakan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan baru di tempat lainnya.

Hasil ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan di bidang *Accounting & Finance* memiliki niat yang cukup kuat untuk berpindah pekerjaan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh adanya ketidakpuasan terhadap faktor-faktor tertentu di lingkungan kerja, seperti kurang memadainya kompensasi, tingginya beban kerja, ataupun terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Tingginya intensi untuk keluar dari pekerjaan ini berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap keberlangsungan organisasi, mengingat bagian *Accounting & Finance* memiliki peranan penting dalam menjaga ketepatan laporan keuangan serta

efektivitas pengelolaan dana perusahaan. Alhasil, pihak manajemen hendaknya melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* agar dapat meminimalkan risiko kehilangan karyawan potensial dan menjaga kinerja organisasi tetap stabil.

Selain memberikan pertanyaan tentang *turnover intention* dari masing-masing responden, penguji juga mengajukan pertanyaan terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* pada individu. Langkah ini dilakukan untuk mengidentifikasi aspek atau isu yang mendorong seseorang berkeinginan meninggalkan perusahaan. Rangkuman hasil tersebut terlihat di Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Pra-survei Faktor Penyebab Adanya *Turnover intention*

No	Faktor Penyebab	Jumlah Setuju	Persentase
1	Kompensasi	5	41,7%
2	Beban Kerja	6	50%
3	Lingkungan Kerja	1	8,3%
4	Hubungan dengan Rekan Kerja	1	8,3%
5	Tidak ada	2	16,7%
6	Gaya Kepemimpinan	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS,2026

Berdasarkan hasil pra-survei yang disajikan pada Tabel 1.2 mengenai faktor penyebab *turnover intention* pada karyawan bagian *Accounting* dan *Finance*, diperoleh hasil bahwasanya faktor yang terdominan ialah beban kerja, di mana 6 responden (50%) menyatakan bahwa tingginya beban kerja menjadi alasan utama munculnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Selanjutnya, faktor

kompensasi menempati posisi kedua dengan 5 responden (41,7%), yang merasa bahwa penerimaan imbalan belum sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan. Adapun faktor lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja masing-masing hanya disebutkan oleh 1 responden (8,3%), yang memperlihatkan bahwasanya niat berpindah kerja diberi pengaruh relative kecil oleh kedua faktor tersebut.

Selain itu, terdapat 2 responden (16,7%) yang menyatakan tidak memiliki alasan tertentu terkait keinginan untuk mengundurkan diri, serta tidak ada responden yang menilai gaya kepemimpinan sebagai penyebab utama *turnover intention*. Kesimpulan dari temuan ini yakni bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap munculnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut dijadikan variabel utama pada penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana pengaruhnya terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *Accounting & Finance* di kota Palembang.

Penelitian F. Putri et al., (2023) menyatakan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh beban kerja beserta kompensasi. Dan ada penelitian Kuswahyudi et al., (2022) menyatakan bahwa *turnover intention* tidak diberi pengaruh oleh kompensasi tetapi mendapatkan hasil yang sama terkait adanya pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap *turnover intention*, serta penelitian Safitri & Gunaningrat (2025) mengungkapkan bahwasanya *turnover intention* tidak diberi pengaruh signifikan oleh beban kerja beserta kompensasi, maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa hasil-hasil yang

didapatkan berbeda antara satu peneliti dan peneliti lainnya, ini merupakan gap yang harus diteliti lebih lanjut dan juga menambahkan unsur generasi Z dikarenakan akan ada banyak generasi ini yang mulai memasuki dunia kerja.

Masalah lain yang muncul adalah perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Ada penelitian yang mengungkapkan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan, sementara penelitian lain menyatakan tidak. dan juga perlu diteliti lebih lanjut kontekstualitas yang berbeda dikarenakan penelitian akan diadakan hanya untuk lokal yang bertempat Kota Palembang terutama dengan fokus pada generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja.. Perbedaan temuan ini menimbulkan keingintahuan peneliti dan membuktikan apakah ada pengaruh kompensasi dan beban kerja pada karyawan bagian *Accounting & Finance* generasi Z memiliki pengaruh pada *turnover intention* di kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

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?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut, alhasil tujuan dari penelitian ini mencakup:

1. Menganalisis dan membuktikan apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan *Accounting & Finance* Generasi Z di Kota Palembang.
2. Menganalisis dan membuktikan apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan *Accounting & Finance* Generasi Z di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan yang hendak diwujudkan, alhasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat langsung ataupun tidak langsung. Sejumlah manfaat dari penelitian ini mencakup:

1. Manfaat Teoritis

Berkontribusi bagi pengembangan ilmu MSDM, khususnya terkait pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z.

2. Manfaat Praktis

Diyakini penelitian ini bisa bermanfaat bagi manajemen *Accounting & Finance* dan praktisi HR dalam merancang kebijakan kompensasi serta pembagian beban kerja yang lebih tepat guna mengurangi *turnover intention*.

3. Manfaat Bagi Penelitian

Menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang ingin menambahkan variabel

lain atau membandingkan fenomena serupa di sektor dan daerah berbeda.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ialah struktur guna menyusun karya ilmiah yang menghadirkan ringkasan luas dari tiap bab. Tujuannya guna mempermudah pemahaman pembaca terhadap isi penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, beserta sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat landasan teori yang diterapkan dalam penelitian ini yakni berupa kompensasi, beban kerja, *turnover intention* dan teori Generasi Z

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat jenis penelitian, populasi, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, model penelitian, teknik analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F beserta koefisien determinasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil dari penelitian yang mencakup analisis dari identitas responden, analisis hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis uji t, analisis uji F beserta analisis hasil koefisien determinasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini termasuk bab terakhir yang memuat simpulan sekaligus termasuk jawaban dari permasalahan penelitian yang diperoleh melalui analisis beserta pembahasan yang sudah dilaksanakan. Kemudian, Bab ini juga memuat sejumlah saran untuk pihak terkait terhadap kemajuan penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Turnover Intention

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention yang dikemukakan menurut Robbins & Judge (2019), menggambarkan keinginan seseorang untuk secara sadar dan sukarela meninggalkan pekerjaannya di suatu organisasi. Niat ini umumnya timbul akibat adanya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, ketimpangan dalam sistem imbalan, maupun lemahnya rasa keterikatan terhadap perusahaan. Selain itu, *turnover intention* sering kali menjadi indikator awal sebelum seorang karyawan benar-benar memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Dan ada juga pengertian *turnover intention* menurut Chen et al. (2011) *A psychological state reflecting an employee's conscious willingness to search for alternatives and to leave the current organization*, yang dimana dapat diberi pengaruh oleh beragam faktor dari dalam diri individu ataupun dari lingkungan organisasinya. Peneliti tersebut menjelaskan bahwa niat untuk keluar tidak hanya dipicu oleh aspek internal seperti tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti adanya peluang kerja lain atau tekanan dari lingkungan kerja.

Dapat diketahui dari kedua definisi *turnover intention* diatas menurut para ahli bahwa *turnover intention* dapat diartikan dengan sederhana yaitu niat berpindah

karyawan atau niat ingin keluar dari perusahaan atau organisasi karena berbagai hal yang mungkin dianggap sepele oleh atasan perusahaan, sebagai contohnya dalam penelitian ini apabila kompensasi yang didapat kurang memadai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, itu akan membuat stress dan karyawan ingin keluar dari perusahaan dan sebaliknya, begitu pula apabila beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga para karyawan dapat merasa iba atau lelah dalam menjalani semua pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Ada sejumlah faktor yang bisa memengaruhi kecil dan besarnya niat seseorang untuk berpindah pekerjaan, dan akan diambil menurut Robbins & Judge (2019), yaitu sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, yakni dari segi tanggung jawab, lingkungan kerja, ataupun imbalan yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas terhadap aspek-aspek tersebut, maka keinginan untuk mencari pekerjaan lain meningkat, karena individu akan berusaha mencari lingkungan yang mampu memberikan kepuasan lebih baik. Alhasil, potensi terjadinya *turnover intention* akan semakin tinggi seiring rendahnya kepuasan kerja.

b. Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

Keterlibatan kerja mengacu pada tingkat sejauh mana individu merasa dirinya terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan yang dijalankan. Ketika

karyawan memiliki keterlibatan tinggi, mereka akan merasa pekerjaannya bermakna dan menjadi bagian penting dari identitas dirinya. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan kerja membuat individu lebih mudah kehilangan motivasi dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi adalah rasa keterikatan, loyalitas, beserta tanggung jawab moral dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung bertahan karena mereka merasa memiliki kewajiban moral serta keterikatan emosional terhadap organisasi. Namun, ketika komitmen organisasi rendah, karyawan lebih mudah terdorong untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya yang lebih menguntungkan.

d. Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres kerja timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam mengatasinya, baik dari segi beban kerja, waktu, maupun tekanan dari atasan. Kondisi stres yang terus menerus dapat menurunkan produktivitas, motivasi, serta kepuasan kerja. Akibatnya, tingginya tingkat stres kerja sering kali dijadikan faktor dominan yang mendorong karyawan supaya keluar dari pekerjaannya dan mencari lingkungan kerja yang lebih sehat secara mental.

e. Persepsi terhadap Keadilan Organisasi (*Perceived Organizational Justice*)

Persepsi terhadap keadilan organisasi mencerminkan pandangan individu terkait sejauh mana perusahaan memperlakukan karyawan secara adil, baik dalam hal pembagian imbalan, kesempatan karier, maupun keputusan manajerial. Karyawan akan merasa dihargai dan mempunyai kepercayaan yang lebih besar pada

perusahaan ketika mereka yakin organisasi memperlakukan mereka dengan adil. Sebaliknya, ketidakadilan organisasi menimbulkan rasa frustrasi dan mendorong keinginan untuk keluar dari tempat kerja.

3. Indikator *Turnover intention*

Turnover intention atau niat berpindah kerja dapat tercermin melalui indikator utama menurut Chen et al. (2011), sebagai berikut:

a. *Intention to search for alternative jobs*

Indikator ini menggambarkan dorongan atau keinginan individu untuk mulai mencari peluang kerja di luar organisasi saat ini. Biasanya hal ini muncul ketika karyawan merasa tidak lagi puas terhadap pekerjaan, kompensasi, atau lingkungan kerja yang ada. Proses pencarian ini bisa dimulai dari mengumpulkan informasi lowongan, memperbarui *resume*, hingga menghadiri wawancara di perusahaan lain.

b. *Thinking about leaving the job*

Indikator ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki rencana konkret untuk keluar dari pekerjaannya, seperti menentukan waktu yang tepat untuk resign atau mempersiapkan transisi ke pekerjaan baru. Rencana tersebut tidak selalu diikuti dengan tindakan segera, tetapi menggambarkan adanya intensi kuat untuk benar-benar meninggalkan organisasi.

c. *Intention to actually quit the organization*

Indikator ini mencakup perasaan tidak puas, sinisme, atau persepsi negatif terhadap organisasi, seperti merasa tidak dihargai, kurangnya dukungan, atau adanya ketidakadilan di tempat kerja. Pikiran negatif ini berperan besar dalam

membentuk niat berpindah karena dapat mengurangi komitmen dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah seluruh bentuk balasan yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung selaku bentuk penghargaan atas kontribusi dan jasa mereka kepada perusahaan Hasibuan (2019). Dan juga pengertian kompensasi menarik lainnya menurut Dessler (2020) yaitu kompensasi mencakup seluruh bentuk pemberian balas jasa atau penghargaan dari organisasi kepada karyawan terkait kontribusi mereka dalam menjalankan pekerjaan. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa pembayaran langsung seperti gaji dan bonus, maupun bentuk tidak langsung seperti tunjangan, fasilitas, dan manfaat tambahan lainnya.

Dan pengertian kompensasi menurut Milkovich & Newman (2017), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk pemberian penghargaan kepada karyawan selaku balasan atas kontribusi beserta jasa mereka. Imbalan tersebut dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial, sesuai dengan peran dan kinerja masing-masing individu dalam organisasi. Dan terlihat dari sejumlah definisi menurut para ahli mengenai kompensasi, terdapat suatu kesamaan dimana kompensasi ini merujuk atau sebagai suatu imbalan yang didapat para karyawan atas kerja keras yang dilakukan dan imbalan ini tidak hanya saja berbentuk fisik atau uang melainkan bisa saja berbentuk non fisik atau nonfinansial seperti pujian, *employee of the month*, dll

dan kompensasi lain yang merupakan satu faktor mengapa karyawan terus bekerja keras.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi diberi pengaruh oleh banyak hal yang bisa berdampak langsung pada perusahaan atau organisasi. Hasibuan (2019) mengungkapkan sejumlah faktor yang memengaruhi kompensasi mencakup:

a. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.

Gaji akan naik ketika permintaan tenaga kerja tinggi sementara penawarannya rendah karena perusahaan bersaing menarik tenaga kerja berkualitas. Sebaliknya, bila tenaga kerja berlimpah, kompensasi cenderung menurun.

b. Kemampuan Perusahaan Membayar.

Perusahaan dengan kondisi keuangan yang kuat mampu memberikan kompensasi lebih besar kepada karyawan. Sebaliknya, perusahaan dengan sumber daya finansial terbatas harus menyesuaikan jumlah kompensasi agar tetap seimbang dengan kemampuan dan keberlanjutan bisnisnya.

c. Produktivitas Kerja Karyawan.

Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi biasanya memperoleh kompensasi lebih besar karena kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Semakin besar hasil kerja atau prestasi yang diberikan, semakin tinggi pula penghargaan yang diterima.

d. Kebijakan Pemerintah dan Peraturan Perburuhan.

Peraturan pemerintah seperti Upah Minimum Regional (UMR/UMP), aturan

jam kerja, dan tunjangan wajib turut menentukan besarnya kompensasi.

e. Biaya Hidup dan Kondisi Ekonomi.

Kompensasi juga menyesuaikan dengan tingkat inflasi dan biaya hidup di suatu daerah. Jika harga kebutuhan pokok meningkat, perusahaan biasanya menaikkan gaji supaya mempertahankan daya beli karyawan.

Dan ada juga menurut Dessler (2020) sejumlah faktor yang berdampak pada kompensasi mencakup:

a. Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Karyawan yang menunjukkan tingkat produktivitas beserta hasil kerja yang tinggi umumnya menerima kompensasi yang lebih besar. Hal tersebut termasuk bentuk penghargaan atas kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Kemampuan Finansial Perusahaan (*Ability to Pay*)

Tingkat kompensasi yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kapasitas keuangan organisasi. Perusahaan dengan kondisi ekonomi yang stabil dan laba tinggi memiliki kemampuan untuk memberikan gaji serta tunjangan yang lebih kompetitif.

c. Kondisi Pasar Tenaga Kerja (*Labor Supply and Demand*)

Ketidakseimbangan antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan perusahaan akan memengaruhi besarnya kompensasi. Gaji yang lebih tinggi biasanya ditawarkan oleh perusahaan guna menarik sekaligus mempertahankan karyawan potensial ketika terjadi kekurangan tenaga kerja yang berkualitas.

d. Kebijakan Pemerintah dan Serikat Pekerja (*Government Policy and Labor Unions*)

Regulasi ketenagakerjaan, seperti ketentuan upah minimum dan hak-hak pekerja, serta peran serikat pekerja dalam negosiasi, berperan penting dalam menentukan struktur gaji dan tunjangan di perusahaan.

Dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut ahli diatas terdapat kesamaan-kesamaan dimana ini mengartikan bahwa kompensasi dipengaruhi dilihat dari kinerja karyawan apakah baik maupun buruk , dan juga dilihat dari kemampuan perusahaan dalam membayar, serta apabila karyawan yang berkualitas susah didapati juga merupakan poin penting dalam mempengaruhi kompensasi dan juga kebijakan pemerintah yang wajib diikuti dengan adanya UMR, aturan jam kerja ,dll itu juga menentukan besarnya kompensasi.

3. Indikator Kompensasi

Ada beberapa indikator yang bisa dipakai untuk mengidentifikasi kompensasi menurut Hasibuan (2019), yaitu meliputi:

- a. Gaji (*Salary*) Merupakan pendapatan tetap yang diterima karyawan secara periodik sebagai imbalan atas kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan.
- b. Insentif (*Incentive*) Tambahan imbalan yang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja melebihi standar atau mampu mencapai target tertentu sebagai bentuk penghargaan atas prestasi.
- c. Tunjangan (*Allowance*) Kompensasi tidak langsung yang diberikan dalam bentuk tunjangan kesehatan, transportasi, konsumsi, perumahan, dan bentuk kesejahteraan lainnya.

- d. Fasilitas (*Facility*) Sarana penunjang yang disediakan perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, seperti kendaraan operasional, perlengkapan kerja, atau fasilitas kantor lainnya.
- e. Penghargaan (*Reward*) bentuk pengakuan perusahaan terhadap prestasi dan kontribusi karyawan, baik berupa imbalan finansial maupun apresiasi non-material.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan besarnya tanggung jawab, jumlah tugas, serta tekanan pekerjaan yang harus ditangani individu dalam jangka waktu tertentu. Ketika beban kerja terlalu berat, hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja, sedangkan beban yang seimbang justru mampu mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan Robbins & Judge (2019). Dan juga menurut Sedarmayanti (2017) beban kerja ialah jumlah atau tingkat pekerjaan yang haruslah dipenuhi oleh seorang individu ataupun kelompok dalam jangka waktu spesifik, sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan yang dimilikinya. Ia menegaskan bahwa keseimbangan antara kapasitas kerja seseorang dengan tuntutan pekerjaan sangat penting supaya memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien.

Dan juga ada menurut Munandar (2014), beban kerja merupakan serangkaian tugas ataupun kegiatan yang haruslah diselesaikan oleh individu ataupun unit kerja dalam kurun waktu spesifik. Ia menegaskan bahwa tingkat beban kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kondisi fisik, mental, serta

lingkungan sosial yang dihadapi selama proses pekerjaan berlangsung. Dari seluruh definisi menurut ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja termasuk suatu kewajiban atau tugas yang haruslah diemban atau dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan karena itulah tugas nya dan juga berlebihannya beban kerja akan menjadikan para karyawan stress dan sebaliknya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan, terdapat 3 faktor utama yang berpengaruh pada beban kerja, rinciannya mencakup:

- a. Kemampuan individu mencakup keahlian, pengalaman, dan jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan, yang menentukan sejauh mana mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif.
- b. Kondisi pekerjaan meliputi banyaknya tanggung jawab, jenis aktivitas yang dilakukan, dan durasi waktu kerja yang haruslah diselesaikan oleh seorang pekerja.
- c. Tuntutan organisasi berkaitan dengan besarnya target yang ditetapkan, tekanan terhadap waktu penyelesaian tugas, serta sistem penilaian kinerja yang digunakan perusahaan.

Dan ada juga sejumlah faktor yang berdampak pada beban kerja menurut Handoko (2012) tingkat beban kerja seseorang dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu waktu kerja, volume pekerjaan, dan kondisi kerja.

- a. Waktu kerja berkaitan dengan lamanya durasi seseorang bekerja serta batas waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

- b. Volume pekerjaan menggambarkan banyaknya tanggung jawab atau aktivitas yang haruslah diselesaikan dalam jangka waktu spesifik.
- c. Kondisi kerja mencakup faktor-faktor lingkungan seperti kenyamanan tempat kerja, tingkat kebisingan, suhu ruangan, serta kelengkapan fasilitas yang tersedia.

3. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Robbins & Judge (2019) dapat diukur melalui jumlah tugas, tingkat kerumitan pekerjaan, dan tekanan waktu yang dihadapi oleh karyawan.

- a. Tuntutan Waktu (*Time Demands*) tekanan pekerjaan yang muncul akibat keterbatasan durasi untuk menyelesaikan berbagai tugas. Ketika karyawan dihadapkan pada tenggat yang padat atau kebutuhan untuk bekerja dengan cepat, hal ini dapat meningkatkan stres dan menurunkan kualitas kerja jika tidak ditangani dengan baik.
- b. Tuntutan Tugas (*Task Demands*) Tuntutan tugas mencerminkan banyaknya dan rumitnya pekerjaan yang harus ditangani karyawan. Ketika jumlah atau kompleksitas tugas melebihi kemampuan yang tersedia, karyawan dapat mengalami kelelahan, stres, dan penurunan kinerja.
- c. Tuntutan Peran (*Role Demands*) Tuntutan peran mencakup tekanan yang muncul dari ekspektasi jabatan, seperti ketidakjelasan tanggung jawab atau adanya konflik peran. Ketika karyawan menghadapi peran yang tidak jelas atau saling bertentangan, hal ini dapat memicu stres dan mengganggu konsentrasi

serta efektivitas kerja.

Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu dapat menimbulkan stres serta menurunkan persepsi keadilan terhadap kompensasi yang diterima. Jika hal ini berlanjut, maka karyawan memiliki niat yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya.

D. Teori Generasi

1. Pengertian Teori Generasi

Teori Perbedaan Generasi yang dikemukakan oleh Karl Mannheim. Menurut Mannheim dalam Putra (2017), generasi muda tidak selalu mampu beradaptasi atau berinteraksi dengan generasi yang lebih tua secara sempurna dikarenakan terdapat kesenjangan nilai antara idealisme yang diwariskan generasi sebelumnya dan realitas sosial yang dihadapi generasi muda saat ini. Selain itu, Mannheim juga menegaskan bahwa posisi sosial seseorang memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan kesadaran dan cara pandang individu. Lebih lanjut, generasi dipandang sebagai sebuah konstruksi sosial yang terdiri dari sekelompok individu dengan kesamaan usia dan pengalaman historis yang dialami bersama. Individu yang termasuk dalam satu generasi biasanya memiliki rentang tahun kelahiran sekitar dua dekade serta berbagi dimensi sosial dan konteks sejarah yang serupa.

2. Pengertian Generasi

Smola dan Sutton dalam penelitian yang dilakukan oleh Bejtkovský (2016) menyatakan bahwa individu yang lahir dalam rentang waktu yang berdekatan cenderung memiliki pengalaman hidup yang serupa, sehingga membentuk kesamaan nilai dan pandangan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk cara kerja dan pola interaksi sosial. Berdasarkan Teori Generasi) yang dikemukakan oleh Codrington & Grant-Marshall (2004), generasi manusia diklasifikasikan ke dalam lima kelompok utama yang masih digunakan hingga saat ini.

Kelima kelompok tersebut meliputi generasi Baby Boomers yang lahir di tahun 1946-1964, Generasi X yang lahir di tahun 1965-1980, Generasi Y atau yang lebih dikenal dengan generasi Milenial yang lahir di tahun 1981-1994, Generasi Z yang lahir di tahun 1995-2010, serta Generasi Alpha yang lahir dalam rentang waktu 2011-2025. Pembagian ini menunjukkan bahwasanya tiap generasi memiliki karakteristik, nilai, dan pandangan hidup yang berbeda sesuai dengan konteks sosial, ekonomi, serta perkembangan teknologi pada masa mereka tumbuh dan berkembang.

3. Karakteristik Generasi Z

Karakteristik pada anak muda yang dalam golongan generasi Z menurut Seemiller Corey & Grace Meghan (2016) di deskripsikan sebagai sekumpulan individu yang lahir pada periode 1995 hingga 2010, dan tumbuh dalam era yang ditandai oleh kemajuan teknologi digital yang luar biasa pesat. Generasi ini dikenal memiliki kemampuan adaptasi dan pemanfaatan teknologi yang kuat, serta berpikir

secara kritis dan analitis. Selain itu, mereka menunjukkan tingkat kepedulian sosial yang tinggi terhadap berbagai isu global, seperti kelestarian lingkungan dan keadilan sosial. Lebih jauh, Generasi Z umumnya mencari pekerjaan yang menawarkan keuntungan materi sekaligus mempunyai makna serta berkontribusi positif bagi masyarakat.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Mukti Indo Utama Lestari & Lestari (2025)	<i>Turnover intention</i> tidak diberi pengaruh oleh beban kerja secara parsial. <i>Turnover intention</i> diberi pengaruh oleh kompensasi secara parsial. <i>Turnover intention</i> diberi pengaruh oleh kompensasi beserta beban kerja secara simultan.	http://bit.ly/4tTBeUy
2.	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt. Salmah Arowana Lestari. Putri, Setianingsih, & Mah (2023)	<i>Turnover intention</i> karyawan diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh kompensasi ataupun dan beban kerja.	https://bit.ly/4tDONah
3.	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan BPR KS Kota Bandung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Fadillah &	<i>Turnover intention</i> diberi pengaruh negatif sekaligus signifikan oleh beban kerja beserta kompensasi, dan kepuasan kerja diberi pengaruh positif sekaligus signifikan beban kerja beserta kompensasi.	https://bit.ly/4aztzSa

Santoso (2025)			
4.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Equator Yuneas Mebas Tabalong Maulida & Rahman (2025)	<i>Turnover intention</i> karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong diberi pengaruh positif oleh beban kerja	https://bit.ly/4kFHJpM
5.	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan Fitriani dkk. (2020)	<i>Turnover intention</i> karyawan tidak diberi pengaruh signifikan oleh kompensasi; <i>Turnover intention</i> karyawan diberi pengaruh signifikan oleh beban kerja.	https://bit.ly/4kJGuGa
6.	Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Kurir Ekspedisi Anteraja Cabang Yogyakarta) Muzakki dkk. (2024)	<i>Turnover intention</i> tidak diberi pengaruh oleh lingkungan kerja beserta kompensasi, turnover intention diberi pengaruh positif oleh beban kerja.	https://bit.ly/3Mtd4iM
7.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Wangsa Indah Nusantara Bogor Afridzal dkk. (2025)	<i>Turnover intention</i> diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja secara simultan. <i>Turnover intention</i> diberi pengaruh negatif sekaligus signifikan oleh lingkungan kerja beserta kompensasi secara parsial, dan diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh beban kerja.	https://bit.ly/3ZAxWaO
8.	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Antic Sport Center Karawang Nanda Zerlinda dkk.	<i>Turnover intention</i> diberi pengaruh negatif sekaligus tidak signifikan oleh kompensasi, dan diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh beban kerja. Secara bersama-sama, kompensasi dan beban	https://bit.ly/468zGvy

(2024)		kerja signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	berpengaruh terhadap
9.	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Pada PT. Everbright Medan Adinda (2023)	<i>Turnover</i> karyawan diberi pengaruh negatif sekaligus signifikan oleh beban kerja secara parsial dan diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh Kompensasi.	https://bit.ly/3MyGfRw
10.	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT Liebra Permana Safitri & Gunaningrat (2025)	<i>Turnover intention</i> diberi pengaruh oleh kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, beserta stres kerja secara simultan. Tetapi <i>turnover intention</i> diberi pengaruh signifikan oleh stres kerja secara parsial, dan tidak diberi pengaruh signifikan oleh kompensasi, kepuasan kerja, beserta beban kerja.	https://bit.ly/4kEwRZ1

F. Pengembangan Hipotesis

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.

Sejumlah penelitian yang dilakukan Afridzal dkk. (2025) dan juga yang dilakukan juga oleh Nanda Zerlinda dkk. (2024) memperkuat hubungan negatif antara kompensasi dan *turnover intention*. Rahmawati (2022) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan proporsional mampu menekan keinginan karyawan untuk berpindah kerja pada sektor jasa. Hal serupa dijelaskan oleh Pratiwi & Susanto (2021), yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sesuai dan kompetitif bisa menumbuhkan loyalitas serta meminimalisir kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan teori serta hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah seiring besarnya tingkat kompensasi yang diyakini adil sekaligus sepadan dengan tanggung jawab beserta kontribusi karyawan. Kebalikannya, apabila kompensasi dinilai tidak sesuai, karyawan lebih mungkin mencari pekerjaan lain yang menawarkan penghargaan atau imbalan yang lebih baik.

H₁: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan

***Accounting & Finance* generasi Z di Kota Palembang**

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*.

Meningkatnya beban kerja dapat menimbulkan stres yang berujung pada niat berpindah kerja itu menurut Fitriani (2021). Ada pun penelitian terdahulu yang dilakukan Putri, Setianingsih, & Mah (2023) dan yang dilakukan oleh Maulida & Rahman (2025) serta yang dilakukan oleh Muzakki dkk. (2024) mendapatkan hasil yang serupa yaitu dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian Hidayat (2023) menambahkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan kecenderungan untuk keluar dari organisasi, terutama pada karyawan generasi muda yang lebih sensitif terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pribadi.

Mengacu pada teori dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja berpotensi menimbulkan tekanan psikologis serta kelelahan emosional pada karyawan. Situasi tersebut menyebabkan karyawan terutama dari kalangan generasi Z yang sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan—lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan

yang menimbulkan tingkat stres berlebihan.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

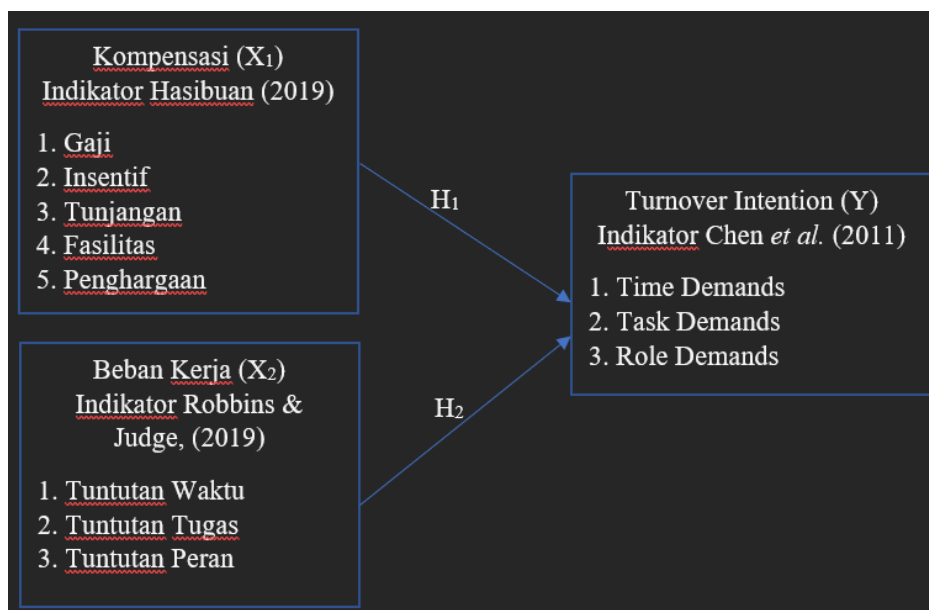
Accounting & Finance generasi Z di kota Palembang.

G. Model Penelitian

Kerangka teoritis digunakan agar penelitian memiliki arah tujuan yang sesuai dengan tujuan penelitian ini. Penyusunan kerangka teoritis ini menjadi:

Gambar 2.1

Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. 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 kinerja karyawan *Accounting & Finance* di kota Palembang.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan ataupun seluruh subyek yang akan diteliti pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dengan karakteristik serta ciri spesifik yang sudah ditetapkan peneliti untuk dikaji sekaligus disimpulkan. Populasi penelitian ini ialah keseluruhan karyawan generasi Z pada bagian *Accounting & Finance* di kota Palembang.

2. Sampel

Jumlah populasi karyawan *Accounting & Finance* Generasi Z di Kota Palembang tidak dapat diidentifikasi secara pasti karena data mengenai jumlah tenaga kerja berdasarkan kelompok generasi maupun bidang pekerjaan tidak tersedia secara terbuka di setiap organisasi. Untuk itu, penelitian ini menggunakan ukuran sampel yang disarankan menurut Sugiyono (2019) yaitu ukuran sampel ditetapkan minimal sebanyak 30 responden agar analisis yang dilakukan dapat menghasilkan temuan yang sah. Meski demikian, penelitian tetap berupaya mengumpulkan jumlah responden sebanyak mungkin untuk meningkatkan representativitas data. Sampel penelitian ini diambil melalui metode *snowball sampling* yakni metode pemilihan sampel yang berawal dari jumlah responden yang terbatas, kemudian secara bertahap bertambah seiring dengan adanya rekomendasi responden awal terhadap individu lain yang sesuai dengan kriteria penelitian Sugiyono (2019).

C. Jenis Data Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis data primer, yakni data yang didapat melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada setidaknya 30 karyawan generasi Z yang bekerja pada bagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang. Data primer tersebut berupa jawaban individu dari para responden terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disusun dan disebarkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019) Sumber data primer ialah data yang terkumpul dari pihak ataupun objek yang menjadi fokus penelitian secara langsung tanpa melalui perantara, baik

melalui kegiatan wawancara ataupun penyebaran kuesioner kepada responden yang relevan.

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti melalui sumber tidak langsung, seperti buku, jurnal-jurnal, data *turnover*, dan lain-lain. Data sekunder ini adalah data yang ada di internet terhadap *turnover intention* generasi Z, beserta data lainnya guna menunjang penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) mengungkapkan, kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai kondisi beserta perspektif mereka. Instrumen ini dapat disebarkan secara langsung dalam bentuk fisik maupun secara daring melalui media seperti *Google Form*, sebagaimana digunakan dalam penelitian ini di bawah pengawasan peneliti. Data penelitian ini terkumpul melalui pemberian kuesioner kepada setidaknya 30 karyawan generasi Z yang bekerja pada bagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang.

Penggunaan kuesioner memiliki keunggulan karena dalam waktu singkat bisa menjangkau banyak responden serta lebih hemat biaya dibandingkan metode wawancara atau observasi secara langsung Sugiyono (2019).

Penelitian ini memakai skala pengukuran berupa skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, yakni:

Nilai 1 : memberikan keterangan sangat tidak setuju (STS)

Nilai 2 : memberikan keterangan tidak setuju (TS)

Nilai 3: memberikan keterangan netral (N)

Nilai 4: memberikan keterangan setuju (S)

Nilai 5: memberikan keterangan sangat setuju (SS)

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

- a. Uji validitas menurut Ghazali (2018) bertujuan untuk memastikan bahwasanya tiap item pertanyaan dalam kuesioner sungguh dapat mewakili konstruk ataupun variabel penelitian secara akurat. Suatu butir pertanyaan dianggap valid apabila terdapat korelasi yang signifikan antara skor item tersebut dengan skor total keseluruhan. Penelitian ini menerapkan uji validitas melalui teknik *Pearson Correlation* dengan bantuan program SPSS, yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor pada tiap item pertanyaan dengan skor total dari keseluruhan jawaban responden terhadap kuesioner. soal item kuesioner dikatakan valid apabila $\text{Sig. (2 tailed)} < 0,05$ dan *Pearson Correlation* bernilai positif.
- b. Uji reliabilitas menurut Ghazali (2018) berfungsi untuk menilai tingkatan konsistensi internal dari suatu instrumen penelitian, khususnya kuesioner. Artinya, reliabilitas mengukur kesesuaian atau kestabilan hasil jawaban responden terhadap item pertanyaan yang mengukur variabel yang sama ketika dilakukan pengujian pada waktu berbeda ataupun pada kondisi serupa. Salah satu metode yang paling umum guna mengukur reliabilitas ialah *Cronbach's Alpha* yang memperlihatkan tingkat konsistensi antar item dalam satu variabel.

Instrumen diyakini reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, yang menandakan bahwa item pertanyaan mempunyai tingkat keandalan tinggi. Jika nilai berada antara $0,60-0,70$, maka reliabilitasnya masih bisa diterima, sedangkan nilai $< 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen tersebut kurang reliabel.

2. Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini ialah metode statistik guna menampilkan dan menjelaskan data yang sudah diperoleh, tanpa bertujuan menarik kesimpulan yang menggeneralisasi ataupun berlaku untuk seluruh populasi (Sugiyono, 2019). Sesudah dikumpulkan, data dihitung sekaligus diuraikan secara deskriptif. Tanggapan terhadap seluruh pengukuran konsep akan diuraikan oleh peneliti.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini termasuk prosedur krusial dalam analisis regresi yang guna untuk menilai apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik menuntut agar nilai residual menyebar secara normal karena hal tersebut menandakan terpenuhinya asumsi dasar regresi. Pengujian ini bisa diterapkan melalui metode statistik berupa uji Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk, serta melalui metode grafis seperti histogram ataupun *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, alhasil data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan ketika tidak, peneliti dapat melakukan transformasi data agar memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuannya guna menilai apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan bahwa variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi satu sama lainnya. Kesulitan dalam mengidentifikasi pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat bisa timbul akibat multikolinearitas sebab hubungan antar variabel menjadi tumpang tindih. Deteksi terhadap gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* beserta *Tolerance*, yakni ketika model regresi diyakini terbebas dari multikolinearitas ketika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya guna menilai apakah terdapat perbedaan varians residual antar observasi dalam model regresi (Ghozali, 2018). Sebuah model regresi yang baik semestinya mempunyai varians residual yang sama yang disebut homoskedastisitas. Kondisi diyakini memperlihatkan adanya heteroskedastisitas ketika varians residual di antara observasi berbeda, yang menandakan model tidak memenuhi asumsi klasik dan bisa mengakibatkan hasil estimasi menjadi kurang efisien. Guna mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas, dapat digunakan analisis grafik seperti Scatterplot maupun uji statistik seperti *Glejser Test* dan *Spearman Rank Test*. Jika temuan uji memperlihatkan nilai $\text{sig} > 0,05$, alhasil model regresi dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. 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*

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tujuannya guna menguji apakah variabel terikat diberi pengaruh oleh seluruh variabel bebas dalam model regresi secara bersamaan (Ghozali, 2018:98). Makna lainnya, pengujian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana model regresi yang dibangun bisa menguraikan korelasi antar variabel yang diteliti. Jika hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $F > F_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$, maknanya variabel terikat diberi pengaruh signifikan oleh variabel bebas secara simultan. Tetapi ketika nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau tingkat $\text{sig} > 0,05$, maknanya variabel bebas secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat.

6. Uji Kelayakan Model

a. Uji Hipotesis Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tujuannya guna mengukur sejauh mana setiap variabel bebas secara individu mampu memengaruhi variabel terikat dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018). Tujuan pengujian ini ialah untuk memastikan apakah koefisien regresi yang diperoleh memiliki perbedaan yang signifikan dari nilai nol, yang menandakan bahwa variabel bebas tersebut benar-benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam proses analisis, peneliti melakukan perbandingan antara nilai T_{Hitung} dan T_{Tabel} atau meninjau tingkat signifikansi (p-value). Ketika nilai $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima yang berarti variabel terikat diberi pengaruh signifikan oleh variabel bebas. Sebaliknya, ketika nilai $T_{Hitung} < T_{Tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$, alhasil hipotesis nol (H_0) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel terikat tidak diberi pengaruh signifikan oleh variabel bebas.

b. Koefisien Determinasi

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.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. 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 4.1
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 4.1 memperlihatkan bahwasanya *pre-test* keseluruhan item pernyataan pada variabel beban kerja mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel. Kesimpulannya, keseluruhan butir pernyataan pada variabel kompensasi, beban kerja, serta *turnover intention* diyakini memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.2
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.

Bagian selanjutnya menyajikan hasil penelitian berupa jumlah kuesioner yang berhasil dikumpulkan dari Generasi Z yang bekerja pada bidang akuntansi dan

keuangan serta bersedia berpartisipasi sebagai responden penelitian. Data terkumpul melalui *Google Form* secara daring yang ditujukan kepada Generasi Z dengan posisi kerja di bidang *Accounting & Finance* dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Jumlah penyebaran kuesioner secara online dalam penelitian ini sebanyak 105 kuesioner.

Tabel 4.3
Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	33	100%
Kuesioner yang ditolak	0	0%
Kuesioner yang tidak direspon	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	102	97,1%
Kusioner yang tidak memenuhi syarat	3	2,9%

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

B. Identitas Responden

Bagian ini menjelaskan kriteria sampel penelitian, yaitu pekerja Generasi Z yang bekerja pada bidang *Accounting & Finance*. Kuesioner terdiri dari tiga bagian, meliputi data karakteristik responden, petunjuk pengisian survei, serta pernyataan terkait variabel penelitian, yakni kompensasi, beban kerja, beserta *turnover intention*.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	52	51%
Perempuan	50	49%
Total	102	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Dilihat dari 102 Responden (100%), laki-laki menunjukkan hasil yang terbanyak yaitu 52 responden (51%) dan perempuan 50 responden (49%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
22	3	2,9%
23	8	7,80%
24	21	20,60%
25	18	17,60%
26	21	20,60%
27	12	11,80%
28	11	10,80%
29	7	6,90%
30	1	1%

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, responden berusia 24 tahun dan 26 tahun merupakan kelompok terbanyak dengan jumlah 21 orang (20,60%), sedangkan responden berusia 30 tahun merupakan kelompok paling sedikit dengan 1 orang

(1%). Alhasil, Generasi Z yang bekerja di bidang *Accounting & Finance* dengan usia 24 tahun dan 26 tahun mendominasi penelitian ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Apakah sedang bekerja di <i>Accounting & Finance</i>	Jumlah	Persentase
Ya	102	100%
Tidak	0	0
Total	102	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Dari total 102 responden (100%) yang mengisi kuesioner, seluruhnya merupakan pekerja pada bidang *Accounting & Finance*, sedangkan tidak terdapat responden yang bekerja di luar bidang tersebut (0%). Hal ini dikarenakan status bekerja pada bidang *Accounting & Finance* merupakan syarat utama dalam pengisian kuesioner penelitian.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	56	54,90%
3-4 Tahun	32	31,40%
> 5 Tahun	14	13,70%
Total	102	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden mempunyai masa kerja 1–2 tahun sejumlah 56 orang (54,90%), diikuti oleh masa kerja 3–4 tahun sejumlah 32 orang (31,40%), sedangkan jumlah responden paling sedikit mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu 14 orang (13,70%)

C. Analisis Deskriptif

Uraian data ini disusun untuk menganalisis variasi jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan pada tiap variabel, sekaligus mengidentifikasi nilai rata-rata pada tingkat item maupun rata-rata keseluruhan variabel. Kuesioner penelitian ini terdiri atas 22 butir pernyataan, yang mencakup 10 pernyataan terkait indikator kompensasi, 6 pernyataan yang merepresentasikan indikator beban kerja, serta 6 pernyataan yang mengukur variabel *turnover intention* pada generasi Z yang bekerja di bidang *accounting dan finance*.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X₁)

Item Kuesioner	N	Pernyataan	Rata-Rata Total Skor	Skor Rata- Rata Variabel
X _{1.1}	102	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	4,05	3,86
X _{1.2}	102	Besaran gaji saya mencerminkan kontribusi kerja yang saya berikan.	3,85	
X _{1.3}	102	Saya merasa kebijakan insentif di perusahaan ini	3,95	

		jelas dan mudah dipahami.	
X _{1.4}	102	Insentif yang saya terima mendorong saya untuk bekerja lebih baik.	3,94
X _{1.5}	102	Saya menerima tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan dasar saya.	3,63
X _{1.6}	102	Tunjangan yang diberikan perusahaan cukup mendukung kesejahteraan saya.	3,82
X _{1.7}	102	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang membantu kelancaran pekerjaan saya.	3,80
X _{1.8}	102	Fasilitas tambahan (misalnya laptop, software, ruang kerja) sudah memadai	3,89
X _{1.9}	102	Saya merasa mendapatkan apresiasi atas pencapaian kerja saya.	3,84
X _{1.10}	102	Sistem penghargaan di perusahaan ini membuat saya merasa dihargai.	3,87

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Hasil identifikasi menunjukkan bahwa nilai standar pada variabel kompensasi sebesar 3,86 yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden cenderung

memberikan penilaian netral hingga setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa sistem kompensasi yang diterima dinilai cukup memadai oleh responden. Semakin tinggi tingkat kompensasi yang dirasakan adil dan sesuai, maka kecenderungan karyawan untuk memiliki niat berpindah kerja (*turnover intention*) akan semakin menurun, karena kompensasi dijadikan salah satu faktor penting guna menumbuhkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan dalam organisasi.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X₂)

Item Kuesioner	N	Pernyataan	Rata-Rata Total Skor	Skor Rata- Rata Variabel
X _{2.1}	102	Saya sering harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang sangat terbatas.	4,04	4,10
X _{2.2}	102	Jadwal kerja saya sering terasa padat dan menuntut kecepatan tinggi.	4,16	
X _{2.3}	102	Jumlah tugas yang saya tangani sering terasa cukup banyak	4,02	
X _{2.4}	102	Kompleksitas tugas yang saya kerjakan membutuhkan usaha dan energi lebih besar.	3,92	
X _{2.5}	102	Saya pernah menerima	4,11	

		tanggung jawab yang melebihi peran jabatan saya.	
X _{2.6}	102	Saya menghadapi situasi di mana harapan terhadap peran saya tidak sepenuhnya jelas.	4,35

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai standar pada variabel beban kerja sebesar 4,10 yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden cenderung menyatakan persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan beban kerja yang mereka rasakan. ini mencerminkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima tergolong tinggi. Beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang berpotensi meningkatkan tekanan kerja, kelelahan, serta menurunkan kenyamanan dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat mendorong meningkatnya *turnover intention*. Alhasil, kecenderungan untuk mempunyai niat berpindah kerja akan semakin besar seiring tingginya beban kerja karyawan.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Item Kuesioner	N	Pernyataan	Rata-Rata Total Skor	Skor Rata-Rata Variabel
Y _{.1}	102	Saya pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini.	3,86	

Y ₂	102	Saya merasa ada kemungkinan saya berhenti jika situasi kerja tidak berubah.	3,77	3,74
Y ₃	102	Saya mulai mencari informasi tentang peluang kerja di perusahaan lain.	3,74	
Y ₄	102	Saya mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan baru di luar organisasi ini.	3,64	
Y ₅	102	Saya merasa lebih tertarik bekerja di perusahaan lain jika ada kesempatan.	3,65	
Y ₆	102	Saya memiliki tekad yang cukup kuat untuk berpindah dari perusahaan ini.	3,75	

Sumber: Data Primer yang diolah pada SPSS, 2026

Nilai standar variabel *turnover intention* sebesar 3,74 menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian netral hingga setuju, yang mengindikasikan tingkat niat berpindah kerja berkategori sedang. Kondisi ini mencerminkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh penerimaan kompensasi serta beban kerja yang dirasakan, dimana kompensasi yang kurang memadai dan

tingginya beban kerja bisa meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

D. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tujuannya guna mengevaluasi apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner telah layak dan mampu merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Validitas instrumen dianalisis melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu pernyataan diyakini valid ketika nilai r hitung $> r$ tabel. Pada penelitian ini, nilai r tabel sebesar 0,195. Selain itu, penentuan valid atau tidaknya pernyataan juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, dimana pernyataan dikatakan valid ketika nilai sig $< 0,05$. Temuan uji validitas tersebut disajikan di tabel 4.11.

Tabel 4.11
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
	*0,844	0.195	VALID
	*0,712	0.195	VALID
	*0,796	0.195	VALID
Beban Kerja (X ₂)	*0,793	0.195	VALID
	*0,765	0.195	VALID
	*0,827	0.195	VALID
	*0,817	0.195	VALID
	*0,829	0.195	VALID
Turnover Intention (Y)	*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.

b. Uji Reliabilitas

Tujuannya guna mengevaluasi konsistensi kuesioner sebagai instrumen pengukuran variabel penelitian. Suatu instrumen dinyatakan andal ketika jawaban yang relatif konsisten diberikan oleh responden terhadap setiap pernyataan. Uji ini menerapkan metode Cronbach's Alpha. Berdasarkan Ghazali (2018), suatu variabel dikategorikan reliabel ketika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Temuan ujinya terlihat di Tabel 4.12.

Tabel 4.12
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.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Residual

Tujuannya guna mengetahui apakah data pada variabel bebas beserta variabel terikat dalam model regresi terdistribusi normal. Uji ini dilakukan melalui metode *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S). Data diyakini berdistribusi normal ketika nilai sig $> 0,05$. Temuan ujinya terlihat di Tabel 4.13.

Tabel 4.13
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

Tabel 4.13 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.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan pada model regresi melalui nilai VIF. Tujuannya guna mengetahui keberadaan korelasi antarvariabel bebas dalam model penelitian. Indikator uji ini meliputi nilai toleransi dan nilai VIF. Model regresi diyaini tidak mengalami multikolinearitas ketika nilai VIF < 10 serta nilai toleransi > 0,1 dan < 1. Hasil pengujian hubungan antarvariabel pada sampel penelitian terlihat di tabel 4.14.

Tabel 4.14
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

Tujuannya guna mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau berbeda antarobservasi. Apabila varians residual menunjukkan kondisi yang stabil, maka model dikatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sedangkan varians yang tidak konstan mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Model regresi yang tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas termasuk model yang baik. Uji ini dilakukan menggunakan uji Glejser dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Data diyakini tidak terdapat heteroskedastisitas ketika nilai sig $> 0,05$, sementara nilai sig $< 0,05$ menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.966	1.939		2.561	.012
X1	-.036	.035	-.105	-1.033	.304
X2	.018	.066	.027	.271	.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.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini ialah metode statistik guna menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Temuan ujinya terlihat di tabel 4.16.

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda

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

Persamaan linear berganda dari Tabel 4.16 menjadi:

$$Y = 8,975 + 0,142X_1 + 0,326X_2 + e$$

Kesimpulan dari persamaan tersebut ialah:

1. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,142 memperlihatkan arah pengaruh yang positif. Maknanya, peningkatan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan berbanding lurus dengan peningkatan *turnover intention*, sehingga kecenderungan niat karyawan untuk berpindah kerja akan meningkat seiring tingginya tingkat kompensasi.
2. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,326 memperlihatkan arah pengaruh yang positif. Maknanya, peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berbanding lurus dengan peningkatan *turnover intention*, sehingga kecenderungan niat karyawan untuk berpindah kerja akan meningkat seiring tingginya beban kerja.

4. Uji Hipotesis

A. Uji Signifikansi (Uji Statistik t)

Tujuannya guna mengetahui pengaruh koefisien regresi tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini diterapkan melalui perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh. Apabila nilai sig. $t > 0,05$, alhasil H_0 diterima, yang maknanya variabel terikat tidak diberi pengaruh oleh variabel bebas secara parsial. Sebaliknya, apabila nilai sig. $t < 0,05$, alhasil H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel terikat diberi pengaruh oleh variabel bebas. Temuan ujinya terlihat di tabel 4.18.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Signifikansi (Uji Statistik t)

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*.

5. Uji Kelayakan Model

a. Uji Signifikansi (Uji Statistik F)

Tujuannya guna mengetahui keberadaan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi masing-masing variabel independen pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan ujinya terlihat di tabel 4.17.

Tabel 4.18
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 sig $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, persamaan regresi yang diperoleh bersifat signifikan, sehingga model penelitian yang digunakan dinyatakan layak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuannya guna menilai sejauh mana kemampuan model dalam menguraikan variasi pada variabel terikat. Rendahnya nilai R^2 memperlihatkan bahwasanya variabel independen mempunyai keterbatasan dalam menguraikan perubahan pada variabel terikat. Kebalikannya, nilai R^2 yang mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa variabel bebas bisa memberi penjelasan yang kuat terhadap variasi perubahan variabel terikat Ghazali (2018). Temuan ujinya terlihat di Tabel 4.19.

Tabel 4.19
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.

E. Pembahasan Hasil Analisis

Tujuan dari penelitian ini yakni guna mengetahui beserta menganalisis pengaruh kompensasi serta beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada generasi Z yang bekerja di bidang *accounting dan finance* di Kota Palembang. Capaian penelitian selanjutnya diuraikan menurut temuan analisis data beserta temuan empiris yang diperoleh, yang meliputi beberapa aspek mencakup:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Z dibagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang

Berdasarkan temuan uji tersebut, terlihat bahwasanya *turnover intention* karyawan Generasi Z pada bagian *accounting dan finance* di Kota Palembang diberi pengaruh positif oleh kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi tidak selalu diikuti oleh penurunan niat berpindah kerja, melainkan justru dapat mendorong kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja lain. Fenomena tersebut bisa diuraikan melalui karakteristik Generasi Z yang cenderung adaptif, mempunyai orientasi karier jangka pendek, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap peluang kerja di luar organisasi. Kompensasi yang lebih baik bisa menumbuhkan persepsi nilai diri karyawan di pasar tenaga kerja, sehingga

memicu keinginan untuk memperoleh kesempatan yang dianggap lebih menguntungkan.

Temuan penelitian ini ditunjang oleh penelitian Shochifah (2022) yang meneliti karyawan PT Wono Salam Makmur Jombang. Penelitian tersebut menemukan bahwa *turnover intention* diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh kompensasi. Shochifah (2022) menjelaskan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan ekspektasi karyawan terhadap kondisi kerja yang lebih ideal, sehingga ketika harapan tersebut tidak sepenuhnya terpenuhi, karyawan cenderung memiliki niat untuk berpindah ke perusahaan lain yang dinilai mampu memberikan manfaat lebih baik, baik dari sisi karier maupun lingkungan kerja.

Selain itu, kesesuaian hasil juga ditemukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Setianingsih, & Mah (2023) pada karyawan PT Salmah Arowana Lestari. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh positif oleh kompensasi, yang mengindikasikan bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor penentu loyalitas karyawan Putri, Setianingsih, & Mah (2023) menegaskan bahwa apabila peningkatan kompensasi tidak diiringi dengan pengelolaan beban kerja, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan organisasi yang memadai, maka karyawan justru akan semakin terdorong untuk mempertimbangkan perpindahan kerja. Alhasil, temuan penelitian ini menguatkan temuan empiris sebelumnya dan menegaskan bahwa hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* bersifat kontekstual, khususnya pada kelompok Generasi Z.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Z dibagian *Accounting & Finance* di Kota Palembang

Analisis data memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* karyawan Generasi Z pada bagian *accounting dan finance* di Kota Palembang diberi pengaruh positif oleh beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kecenderungan mereka untuk mempunyai niat meninggalkan pekerjaan saat ini akan semakin kuat seiring tingginya beban kerja karyawan. Kondisi ini dapat terjadi karena tingginya tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu, sehingga menciptakan tekanan psikologis yang berpotensi menurunkan kesejahteraan kerja. Bagi banyak karyawan Generasi Z, persepsi terhadap beban kerja yang berlebihan bisa meningkatkan stress sekaligus memunculkan keinginan untuk mencari peluang kerja yang dinilai lebih seimbang antara tuntutan kerja beserta kualitas hidup.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan empiris dari Muhammad Teguh Herwidiyanto & Lijan Poltak Sinambela (2024) yang melaporkan bahwa *turnover intention* pada karyawan divisi logistik di PT Pos Logistics diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh beban kerja. Dalam studi tersebut, peningkatan beban kerja secara langsung memicu kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi, yang menunjukkan hubungan searah yang sama dengan hasil penelitian ini. Temuan ini mendukung argumen bahwa beban kerja yang tinggi berdampak pada aspek psikologis individu sekaligus pada keputusan karyawan untuk mempertahankan atau mengakhiri hubungan kerja mereka.

Selain itu, penelitian Hariyanto & Eko Soetjipto (2022) juga menemukan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh

beban kerja, yang berarti ketika tuntutan tugas meningkat, niat untuk keluar dari pekerjaan ikut meningkat. Temuan tersebut memperkuat kesimpulan bahwa beban kerja termasuk faktor krusial guna menjelaskan adanya kecenderungan turnover di antara karyawan, terutama yang termasuk dalam kelompok generasi muda seperti Generasi Z yang mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan beserta kehidupan pribadi.

F. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian yang memperlihatkan bahwasanya *turnover intention* diberi pengaruh positif oleh beban kerja beserta kompensasi, penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor-faktor MSDM tidak selalu dijadikan alat retensi apabila tidak dikelola secara menyeluruh. Secara khusus, pada karyawan Generasi Z di bagian *accounting dan finance*, peningkatan kompensasi belum tentu menurunkan niat berpindah kerja apabila tidak diimbangi dengan aspek lain seperti kejelasan jenjang karier, pengembangan kompetensi, serta kondisi kerja yang mendukung. Temuan ini mengimplikasikan bahwa hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* bersifat kontekstual dan diberi pengaruh oleh karakteristik generasi beserta dinamika pekerjaan yang dihadapi.

Kemudian, implikasi temuan penelitian juga menegaskan bahwa beban kerja termasuk faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Tingginya beban kerja bisa meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja beserta pribadi, sehingga mendorong munculnya *turnover intention*. Bagi karyawan Generasi Z yang cenderung

menghargai fleksibilitas dan keseimbangan kerja, kondisi ini dijadikan pertimbangan utama dalam keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Alhasil, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi tugas, target pekerjaan, serta waktu kerja agar beban kerja yang diberikan tetap berada dalam batas yang wajar.

Secara praktis, implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan di bidang *accounting dan finance* di Kota Palembang perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi. Kompensasi hendaknya tidak hanya dipandang sebagai insentif finansial semata, melainkan juga diselaraskan dengan pengelolaan beban kerja, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, perusahaan diyakini bisa menekan tingkat *turnover intention* karyawan Generasi Z serta menciptakan hubungan kerja yang lebih berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. 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.

B. Keterbatasan

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian dan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi penelitian berikutnya, yakni mencakup:

1. Proses pengisian kuesioner belum sepenuhnya sesuai dengan harapan peneliti, karena terdapat beberapa responden yang kurang bersedia mengisi kuesioner serta sebagian responden mengisi pernyataan tanpa membaca setiap item secara teliti.
2. Keterbatasan dalam melakukan tindak lanjut kepada responden disebabkan oleh rendahnya tingkat respons, di mana beberapa responden tidak memberikan balasan atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan.
3. Perbedaan tingkat pemahaman responden terhadap isi kuesioner menjadi salah satu keterbatasan, karena tidak semua responden memahami setiap pernyataan

dengan baik, sehingga berpotensi menghasilkan jawaban yang kurang konsisten atau tidak sepenuhnya sesuai dengan tujuan penelitian.

4. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada aspek cakupan objek yang relatif luas, karena hanya difokuskan pada satu posisi jabatan tanpa melakukan pengelompokan berdasarkan jenis usaha secara lebih spesifik. Sementara itu, setiap jenis usaha memiliki perbedaan dalam karakteristik organisasi, budaya kerja, kebijakan kompensasi, maupun tingkat beban kerja yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian mendatang disarankan untuk mempersempit ruang lingkup dengan memusatkan kajian pada satu jenis usaha tertentu agar temuan yang dihasilkan lebih mendalam, kontekstual, dan mencerminkan kondisi yang lebih spesifik terhadap variabel yang dianalisis.
5. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 11,0%, yang mengindikasikan bahwa variabel kompensasi beserta beban kerja hanya bisa menguraikan sebesar 11,0% variasi *turnover intention*, sedangkan sebesar 89,0% diberi pengaruh oleh faktor lainnya di luar variabel penelitian ini.

C. Saran

Dari temuan penelitian terkait pengaruh kompensasi beserta beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z pada bagian accounting dan finance di Kota Palembang, serta memperhatikan keterbatasan penelitian, alhasil saran yang bisa diajukan mencakup:

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>
- Adinda, A., & Sari, T. N. . (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Pada PT. Everbright Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 31–41. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.151>
- Afridzal, D., Harini, S., & Yuningsih, E. (2025). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. WANGSA INDAH NUSANTARA BOGOR. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 44-58. <https://doi.org/10.30598/manis.9.1.44-58>
- Bejtkovský, J. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness*, 8.
- 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>
- Codrington, G. T., & Grant-Marshall, S. (2004). *Mind the Gap*. Penguin Books.
- 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.
- Fitriani, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial di Industri Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 145–156.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- 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.
- Hidayat, R. (2023). Analisis Beban Kerja dan Stres terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Jasa Keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–55.
- International Labour Organization. (2016). *Decent work for sustainable development*. ILO.
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT.

Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 11261–11280. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4227>

Lestari, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mukti Indo Utama . Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 1(2), 32–40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.11>

Maulida, A., & Rahman, T. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT EQUATOR YUNEAS MEBAS TABALONG. <https://doi.org/10.35722/japb>

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). Compensation (12th ed.). McGraw-Hill Education.

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

Muzakki, M. N., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2024). Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada kurir ekspedisi Anteraja cabang Yogyakarta). Journal of Management and Bussines (JOMB), 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.8382>

Nanda Zerlinda, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Antic Sport Center Karawang. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(9), 5463 –. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2452>

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>

Pratiwi, D., & Susanto, R. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Sektor Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 8(3), 210–220.

Putra, Y. S. (2017). THEORITICAL REVIEW: TEORI PERBEDAAN GENERASI. *Among Makarti*, 9(2). <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>

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

Rahmawati, S. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Perusahaan Jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen Modern*, 7(4), 123–134.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

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

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.

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

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

- Seemiller Corey, & Grace Meghan. (2016). *Generation_Z_Goes_to_College*.
- Siregar, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di Sektor Perdagangan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 10(1), 56–64.
- 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>
- Sugiarti, U. (2024). Tren Pengeluaran Gen Z: 75% Habiskan Gaji untuk Makanan. *Goodstats*. Terbit 7 Desember 2024. (<https://goodstats.id/article/tren-pengeluaran-gen-z-75-alokasi-gaji-dihabiskan-untuk-makanan-8l3d9>). Diakses 12 Febuari 2026
- 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.
- Yonantan, A. (2024). Gaji Jadi Alasan Utama Gen Z Pilih Resign. *GoodStats*. Terbit 6 Oktober 2024. (<https://goodstats.id/article/gaji-jadi-alasan-utama-gen-z-pilih-resign-GTjiH>). Diakses 17 September 2025.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu dan Saudara/i yang terhormat,

Perkenalkan nama saya Steven Keane, Mahasiswa aktif Universitas Katolik Musi Charitas angkatan tahun 2022 Program studi Manajemen Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Accounting & Finance* Generasi Z di Kota Palembang.” Kuesioner ini disusun khusus untuk mendukung kebutuhan penelitian tersebut. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi setiap pertanyaan yang tersedia. Seluruh informasi yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan sebagai data penelitian. Terima kasih atas waktu dan bantuan yang telah diberikan.

Kriteria Responden:

1. Merupakan karyawan di bagian *Accounting & Finance*
2. Merupakan Generasi Z (15-30 Tahun)
3. Berdomisili di Kota Palembang
4. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 Tahun

Bagian 1 (Pertanyaan Screening dan Identitas Responden)

Email:

Nama:

Jenis Kelamin

- Laki-Laki

- Perempuan

Usia:

Apakah anda berkerja di bagian *Accounting & Finance*? (Jika Tidak, Tidak Perlu Untuk Melanjutkan Mengisi)

- Ya
- Tidak

Lama Bekerja di Perusahaan Saat Ini

- < 1 Tahun
- 1-2 Tahun
- 3-4 Tahun
- > 5 Tahun

Bagian 2 (Petunjuk Pengisian Kuesioner)

Silakan memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu opsi yang paling menggambarkan persepsi Anda. Gunakan skala jawaban berikut untuk menunjukkan tingkat kesesuaian Anda terhadap pernyataan yang diberikan:

Skala Penilaian (Likert 1–5):

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

A. KOMPENSASI (X₁)

No	INDIKATOR	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2.	Besaran gaji saya mencerminkan kontribusi kerja yang saya berikan.					
3.	Saya merasa kebijakan insentif di perusahaan ini jelas dan mudah dipahami.					
4.	Insentif yang saya terima mendorong saya untuk bekerja lebih baik.					
5.	Saya menerima tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan dasar saya.					
6.	Tunjangan yang diberikan perusahaan cukup mendukung kesejahteraan saya.					
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang membantu kelancaran pekerjaan saya.					
8.	Fasilitas tambahan (misalnya laptop, software, ruang kerja) sudah memadai					
9.	Saya merasa mendapatkan apresiasi atas pencapaian kerja saya.					
10.	Sistem penghargaan di perusahaan ini membuat saya merasa dihargai.					

B. Beban Kerja (X₂)

No	INDIKATOR	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang sangat terbatas.					

2.	Jadwal kerja saya sering terasa padat dan menuntut kecepatan tinggi.					
3.	Jumlah tugas yang saya tangani sering terasa cukup banyak.					
4.	Kompleksitas tugas yang saya kerjakan membutuhkan usaha dan energi lebih besar.					
5.	Saya pernah menerima tanggung jawab yang melebihi peran jabatan saya.					
6.	Saya menghadapi situasi di mana harapan terhadap peran saya tidak sepenuhnya jelas.					

C. Turnover Intention (Y)

No	INDIKATOR	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini.					
2.	Saya merasa ada kemungkinan saya berhenti jika situasi kerja tidak berubah.					
3.	Saya mulai mencari informasi tentang peluang kerja di perusahaan lain.					
4.	Saya mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan baru di luar organisasi ini.					
5.	Saya merasa lebih tertarik bekerja di perusahaan lain jika ada kesempatan.					
6.	Saya memiliki tekad yang cukup kuat untuk berpindah dari perusahaan ini.					

Lampiran 2. Tabulasi Data 102 Responden

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TK	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	TBK	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TTI
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	4	5	4	5	5	4	27	2	5	4	2	4	4	21
4	4	4	4	3	3	5	5	2	2	36	2	5	4	3	1	1	16	4	5	2	4	5	3	23
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	4	5	5	28
5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	43	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	4	5	5	27
3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	43	5	5	4	5	4	5	28	4	3	4	5	3	2	21
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45	4	2	4	4	2	3	19	5	4	4	2	4	4	23
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47	3	4	2	2	1	3	15	1	1	1	4	3	2	12
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43	4	3	4	4	5	5	25	3	4	4	2	5	4	22
4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42	4	4	5	5	4	3	25	3	3	2	2	2	2	14
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44	5	5	4	4	3	3	24	3	3	4	4	4	5	23
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	5	27
4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	42	5	4	5	3	4	5	26	4	5	3	4	5	3	24
5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	42	3	5	4	5	3	4	24	5	4	5	3	4	4	25

5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	43	4	5	3	4	5	3	24	5	4	5	5	3	4	26
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45	4	5	5	4	5	5	28	5	4	5	4	4	5	27
5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	42	3	5	4	3	5	5	25	4	5	3	4	5	3	24
2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	20	1	3	2	1	3	2	12	3	2	1	3	1	2	12
1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	21	2	1	3	3	2	1	12	1	1	3	2	1	3	11
5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	43	3	5	4	5	3	4	24	5	4	5	3	4	4	25
4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	42	5	4	5	3	4	5	26	4	5	3	4	4	3	23
5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	41	3	5	4	3	5	5	25	4	5	3	4	5	3	24
2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	20	1	3	2	1	3	2	12	3	2	1	3	1	2	12
5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	42	3	5	4	5	3	4	24	5	4	5	3	4	4	25
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44	4	5	4	4	5	5	27	5	4	5	5	4	4	27
4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	42	5	4	5	3	4	5	26	3	5	4	3	5	4	24
3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	21	1	3	2	1	3	3	13	2	3	3	2	1	1	12
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46	4	4	3	5	4	5	25	3	4	5	5	4	3	24
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
2	4	3	5	3	3	4	5	2	2	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	37	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25

5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	3	4	4	20
3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29
5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	2	2	16
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	5	4	5	27
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	4	3	4	21
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	5	4	5	5	4	5	28	3	3	3	3	4	3	19
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35	5	3	4	4	4	4	24	3	2	2	3	2	3	15
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	4	5	28
5	3	5	5	4	4	4	3	3	4	40	4	4	3	3	4	4	22	5	4	4	4	4	3	24
2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	20	4	4	4	4	5	5	26	2	2	2	2	2	2	12
5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	4	4	4	22
4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	39	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	5	26
5	3	4	3	3	3	2	2	2	3	30	5	4	4	4	5	5	27	5	4	4	4	4	4	25

3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	46	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	2	17
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	34	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	5	5	29
3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	27	4	5	5	4	5	5	28	4	3	3	3	3	4	20
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4	4	3	5	4	4	24	3	3	3	3	2	2	16
5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	42	3	3	4	3	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36	5	4	5	5	5	5	29	4	3	3	3	3	2	18
5	4	5	5	3	2	5	4	4	3	40	3	4	3	4	4	4	22	4	5	5	4	4	5	27
3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	32	5	4	4	4	4	5	26	3	4	4	3	3	4	21
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4	3	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	5	30
3	2	2	3	1	4	2	3	3	2	25	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	3	3	3	19
5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	43	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	3	4	5	24
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	4	4	4	3	4	5	24	2	3	2	2	3	3	15
3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	29	4	4	4	3	4	4	23	5	4	5	5	4	5	28
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	3	4	4	22
5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	41	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	5	26
4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	41	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
3	4	3	3	2	5	3	3	2	3	31	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25

4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40	4	3	4	3	4	4	22	5	5	4	3	4	5	26
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34	5	5	4	4	4	4	26	5	3	3	5	4	5	25
4	5	3	3	4	4	3	5	4	3	38	5	5	5	5	5	5	30	3	2	3	2	3	4	17
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41	4	4	4	4	3	5	24	5	4	5	5	5	5	29
2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	21	5	4	4	4	5	5	27	2	2	2	1	3	2	12
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	3	3	3	4	3	4	20	5	3	5	3	4	4	24
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	5	5	4	4	5	5	28	4	4	3	3	3	3	20
3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	39	4	3	4	4	4	4	23	2	3	3	3	3	2	16
3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	26	5	4	4	4	4	4	25	5	5	3	4	3	3	23
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44	5	5	5	4	5	5	29	4	3	4	2	3	2	18
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30	3	4	3	3	4	4	21	4	5	4	4	5	5	27
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	4	3	4	21
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35	4	4	3	4	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	42	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4	5	4	4	5	5	27	4	5	3	5	5	4	26
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46	5	4	4	4	4	5	26	5	3	4	4	3	5	24
3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	32	4	5	5	5	4	5	28	2	2	3	3	2	3	15

5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	3	3	3	3	4	4	20	5	5	5	4	4	5	28
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	3	3	3	22
4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	40	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	3	5	4	26
4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	25	5	5	5	5	4	5	29	5	3	4	5	5	3	25
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43	3	3	4	3	4	4	21	3	2	3	3	3	3	17
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	29	4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	3	2	4	20
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	4	4	5	4	4	5	26	3	2	1	3	1	1	11
3	2	3	4	3	4	3	2	2	5	31	3	4	4	3	4	4	22	3	3	2	3	2	3	16
4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	38	5	4	4	5	4	5	27	3	5	3	3	4	5	23
5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	34	5	5	4	4	5	5	28	1	3	5	3	4	2	18
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47	3	3	3	4	3	4	20	5	5	4	5	3	5	27
4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	41	4	5	4	4	4	4	25	4	5	3	3	3	3	21
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	29	2	3	5	3	3	3	19
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33	3	4	3	3	4	4	21	3	5	4	4	3	5	24
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	5	4	4	4	4	5	26	2	2	3	3	2	3	15

5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	4	3	4	5	24	5	4	5	5	4	3	26
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28
5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	41	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	3	5	24

Lampiran 3. *Pre-test* Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Correlations												
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.557**	.717**	.541**	.530**	.685**	.637**	.333	.654**	.610**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.003	.000	.000	.072	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.557**	1	.477**	.605**	.789**	.496**	.662**	.773**	.502**	.450*	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001		.008	.000	.000	.005	.000	.000	.005	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.717**	.477**	1	.558**	.499**	.614**	.592**	.325	.753**	.605**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.001	.005	.000	.001	.080	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.541**	.605**	.558**	1	.490**	.489**	.743**	.526**	.226	.597**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001		.006	.006	.000	.003	.231	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.530**	.789**	.499**	.490**	1	.633**	.575**	.663**	.656**	.555**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.005	.006		.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.685**	.496**	.614**	.489**	.633**	1	.499**	.294	.708**	.688**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.006	.000		.005	.115	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_7	Pearson Correlation	.637**	.662**	.592**	.743**	.575**	.499**	1	.593**	.379*	.478**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.005		.001	.039	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_8	Pearson Correlation	.333	.773**	.325	.526**	.663**	.294	.593**	1	.339	.348	.686**
	Sig. (2-tailed)	.072	.000	.080	.003	.000	.115	.001		.067	.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_9	Pearson Correlation	.654**	.502**	.753**	.226	.656**	.708**	.379*	.339	1	.589**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.231	.000	.000	.039	.067		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_10	Pearson Correlation	.610**	.450*	.605**	.597**	.555**	.688**	.478**	.348	.589**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.001	.000	.008	.060	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.804**	.822**	.787**	.750**	.828**	.774**	.801**	.686**	.739**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji

Uji Validitas Beban Kerja (X₂)

Correlations								
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_Total
X2_1	Pearson Correlation	1	.428*	.770**	.636**	.497**	.688**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.000	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.428*	1	.453*	.524**	.452*	.521**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.018		.012	.003	.012	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.770**	.453*	1	.613**	.481**	.579**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000	.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.636**	.524**	.613**	1	.411*	.476**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.024	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	.497**	.452*	.481**	.411*	1	.732**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.005	.012	.007	.024		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	.688**	.521**	.579**	.476**	.732**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.008	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_Total	Pearson Correlation	.849**	.701**	.810**	.777**	.758**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas *Turnover intention* (Y)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_Total
X3_1	Pearson Correlation	1	.620**	.617**	.469**	.559**	.601**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	.620**	1	.520**	.350	.821**	.548**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.058	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	.617**	.520**	1	.342	.519**	.722**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.064	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	.469**	.350	.342	1	.421*	.353	.606**
	Sig. (2-tailed)	.009	.058	.064		.021	.056	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_5	Pearson Correlation	.559**	.821**	.519**	.421*	1	.673**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.021		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_6	Pearson Correlation	.601**	.548**	.722**	.353	.673**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.056	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_Total	Pearson Correlation	.818**	.823**	.792**	.606**	.852**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Pre-test Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Uji Reliabilitas Variabel *Turnover intention* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Correlations												
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.505**	.693**	.619**	.576**	.523**	.590**	.443**	.596**	.551**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_2	Pearson Correlation	.505**	1	.493**	.600**	.664**	.517**	.614**	.712**	.616**	.513**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_3	Pearson Correlation	.693**	.493**	1	.641**	.590**	.582**	.632**	.523**	.669**	.574**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_4	Pearson Correlation	.619**	.600**	.641**	1	.600**	.600**	.757**	.585**	.479**	.602**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_5	Pearson Correlation	.576**	.664**	.590**	.600**	1	.547**	.628**	.686**	.588**	.637**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_6	Pearson Correlation	.523**	.517**	.582**	.600**	.547**	1	.525**	.459**	.567**	.537**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_7	Pearson Correlation	.590**	.614**	.632**	.757**	.628**	.525**	1	.606**	.535**	.543**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_8	Pearson Correlation	.443**	.712**	.523**	.585**	.686**	.459**	.606**	1	.507**	.428**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_9	Pearson Correlation	.596**	.616**	.669**	.479**	.588**	.567**	.535**	.507**	1	.500**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1_10	Pearson Correlation	.551**	.513**	.574**	.602**	.637**	.537**	.543**	.428**	.500**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1	Pearson Correlation	.772**	.792**	.813**	.825**	.830**	.740**	.820**	.763**	.768**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₂)

Correlations								
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.430**	.673**	.629**	.552**	.675**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X2_2	Pearson Correlation	.430**	1	.475**	.542**	.470**	.474**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X2_3	Pearson Correlation	.673**	.475**	1	.596**	.498**	.555**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X2_4	Pearson Correlation	.629**	.542**	.596**	1	.427**	.517**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X2_5	Pearson Correlation	.552**	.470**	.498**	.427**	1	.706**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X2_6	Pearson Correlation	.675**	.474**	.555**	.517**	.706**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X2	Pearson Correlation	.844**	.712**	.796**	.793**	.765**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102

Uji Validitas Variabel *Turnover intention* (Y)

		Correlations						
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.606**	.541**	.629**	.572**	.599**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Y_2	Pearson Correlation	.606**	1	.562**	.509**	.735**	.599**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Y_3	Pearson Correlation	.541**	.562**	1	.449**	.591**	.622**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Y_4	Pearson Correlation	.629**	.509**	.449**	1	.533**	.526**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Y_5	Pearson Correlation	.572**	.735**	.591**	.533**	1	.627**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Y_6	Pearson Correlation	.599**	.599**	.622**	.526**	.627**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Y	Pearson Correlation	.817**	.829**	.780**	.745**	.840**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Uji Reliabilitas Variabel *Turnover intention* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

Lampiran 7. Hasil 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				

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

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.

Lampiran 9. Hasil Uji 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

Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.966	1.939		2.561	.012
X1	-.036	.035	-.105	-1.033	.304
X2	.018	.066	.027	.271	.787

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

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

Lampiran 12. Hasil Uji Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

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

Lampiran 13. Uji Kelayakan Model

Uji 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

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

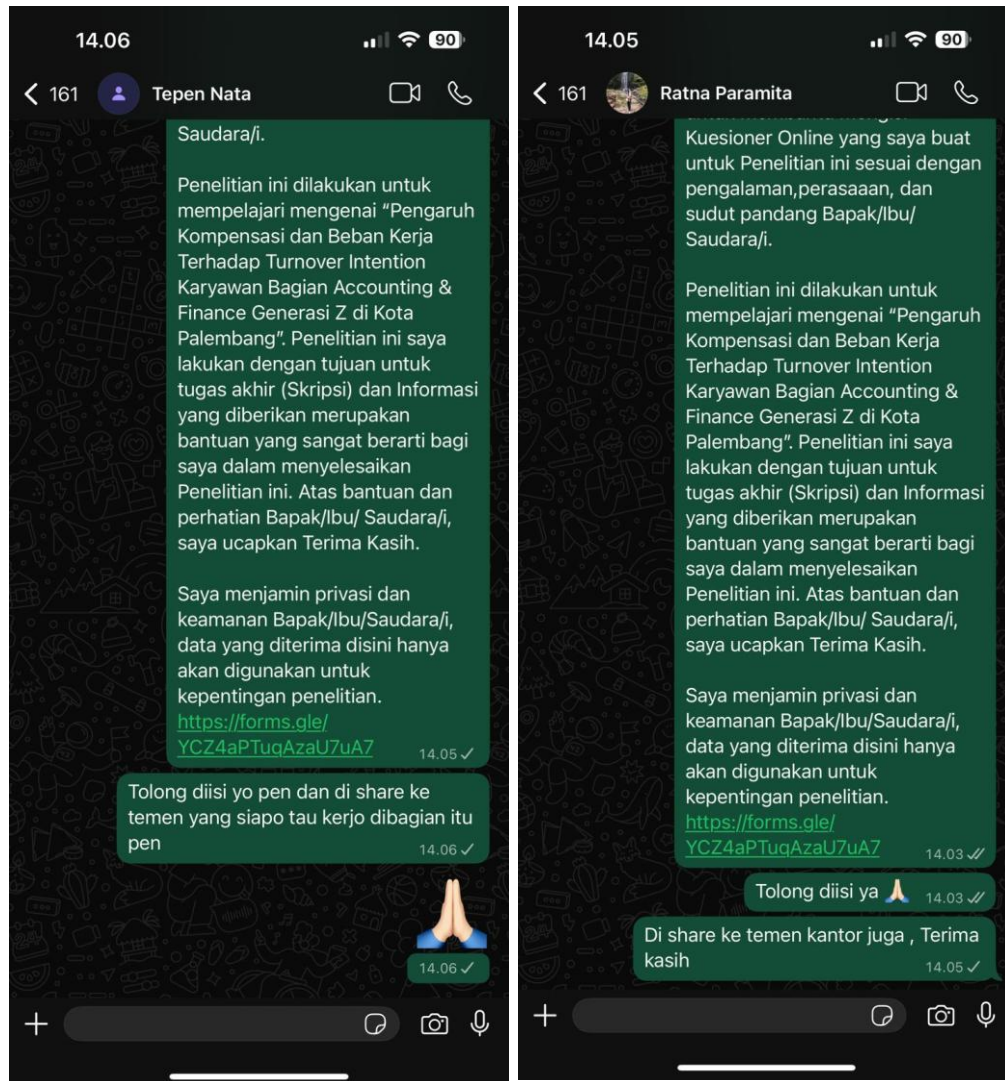
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.357 ^a	.128	.110	4.87663

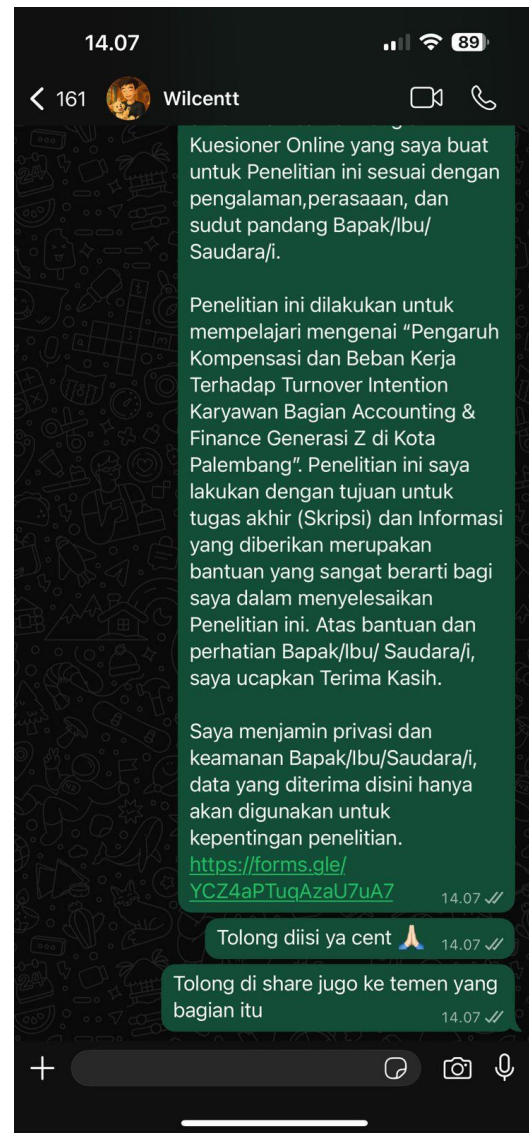
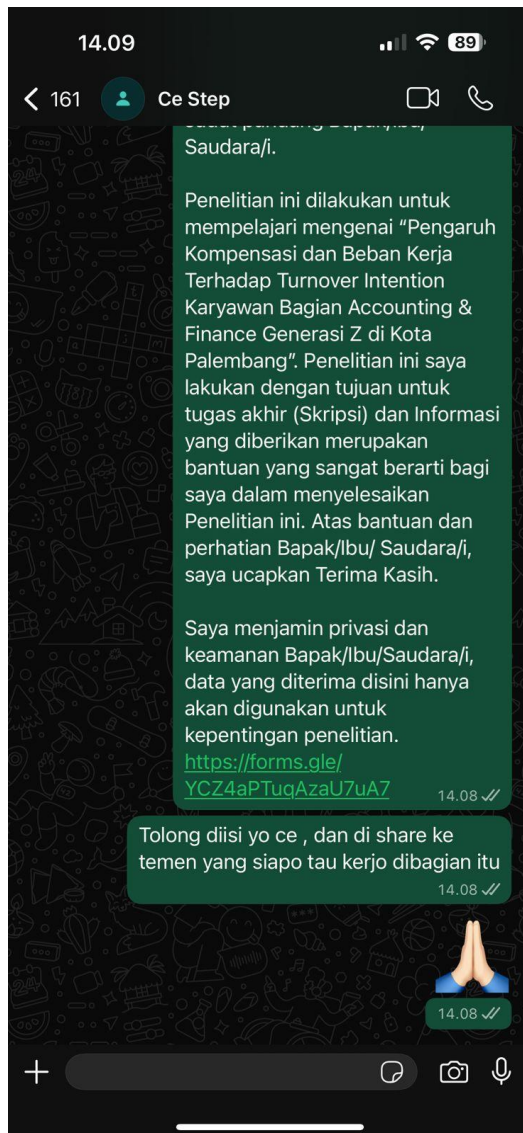
a. Predictors: (Constant), X2, X1

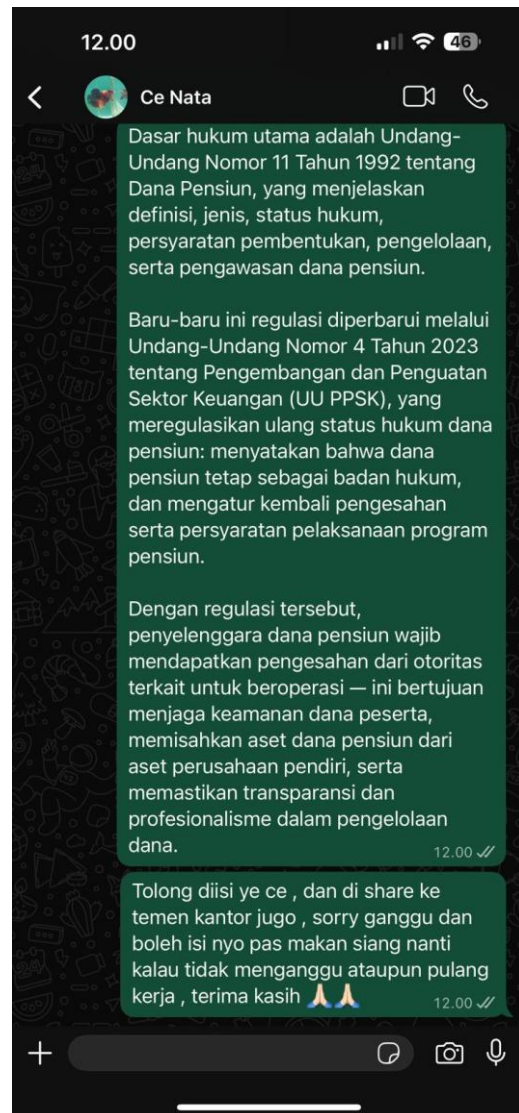
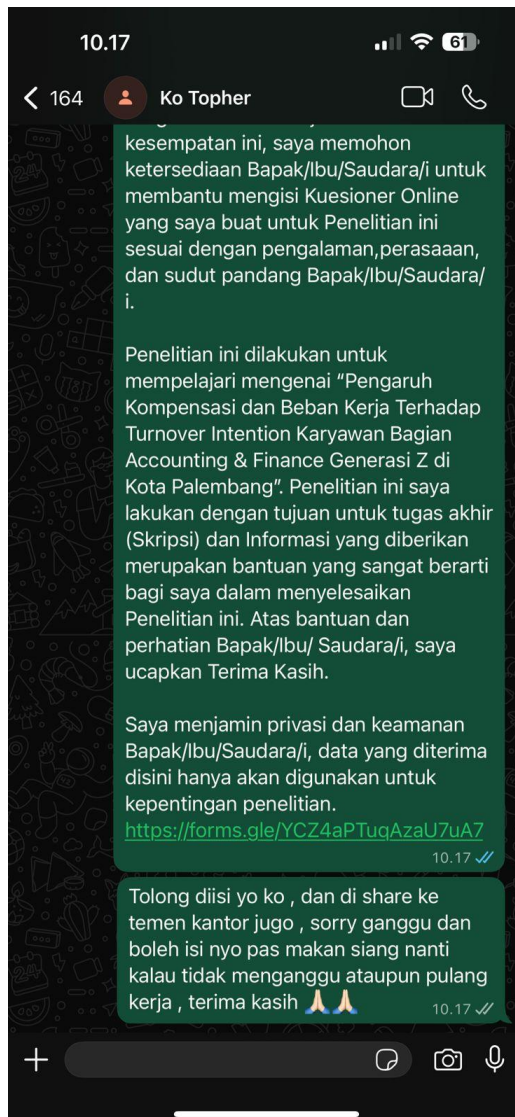
b. Dependent Variable: Y

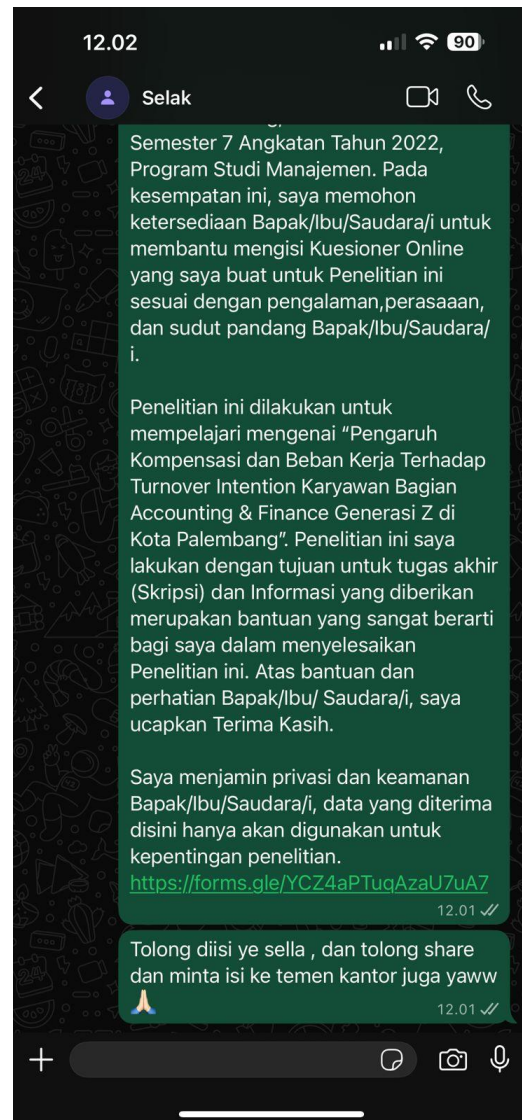
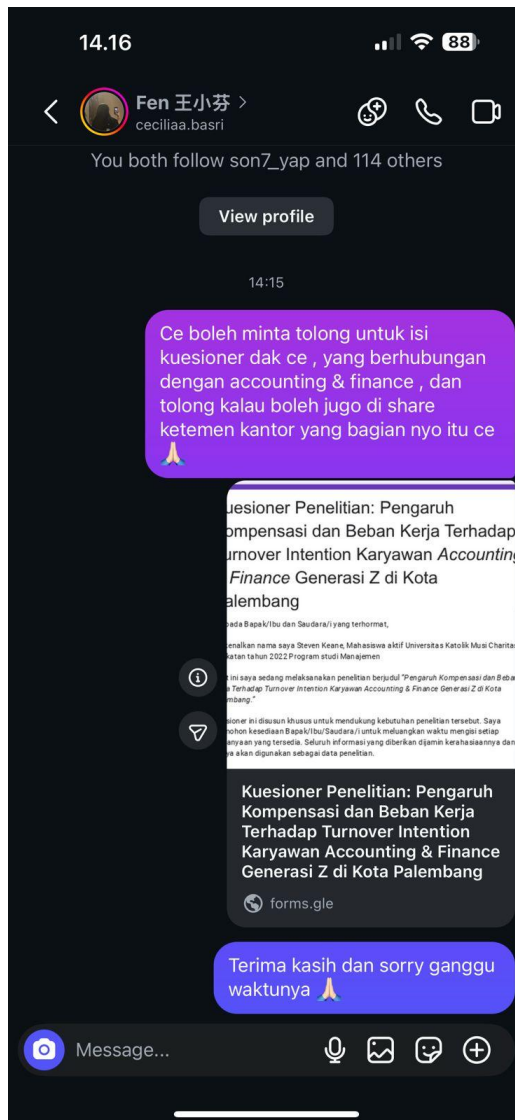
Lampiran 14. Bukti Sebar

Bukti Sebar Kuesioner Melalui Whatsapp dan Instagram









Lampiran 15. Kartu Bimbingan Skripsi

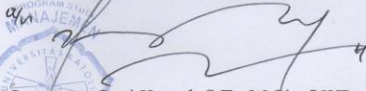
 UNIKA MUSI CHARITAS FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI KARTU BIMBINGAN SKRIPSI				TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
NIM : 2222009 NAMA : STEVEN KEANE PRODI : MANAJEMEN BIDANG KAJIAN : MANAJEMEN SDM JUDUL SKRIPSI :				14 JAN 2026	4	- Pembahasan Judul hasil dan Pembahasan - Pembahasan kalimat Pengantar dan Penutupi dalam tabel - liner kontrol: kuesioner - di T & T kebalik	   
PEMBIMBING SKRIPSI PEMBIMBING : MICHELINE RINAMURTI, S.E., M.Si. Palembang, 08 September 2025 Mengetahui, Dekan  Ming Chen, S.E., M.Si. - Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si.				9 Feb 2026	5	- Daftar Sidang - 1-5 Selesai - ppt juga sudah	   
Catatan: Rencana Skripsi harus sudah diajukan kepada pembimbing selambat-lambatnya satu bulan sesudah permohonan penyusunan skripsi						Acc untuk ujian skripsi	

TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF	TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
16 Sept 2025	1	1. Manifestasi/Posisi Pekerjaan 2. Kategori Gen-Z menurut ahli 3. Ipa bekerja 4. Data - data pendukung fenomena	 			3. Mendefinisikan Judul	
22 Sept 2025	1	1. data Pendukung Fenomena 2. Teori generasi: di masukkan 3. Pembahasan Penelitian pada Gen Z 4. Profesi diteliti Sales	 	3 Nov 2025	2	1. Pembahasan Posisi: Analisa Judul Sub bab yang membetulkan variabel Y terdapat di awal 2. Mendefinisikan kutipan	
25 Sept 2025	1	1. Analisis Pendukung diteliti 2. Pembahasan masalah untuk rumusan masalah 3. data Pendukung masalah 4. Profesi: bersentuhan ketelitian Bank	 	17 Nov 2025	1,2,3	1. Cover dibikin 2. Kutipan dibersihkan 3. Pada tabel 1,1,1,2 diberikan Pembahasan Sebelum memberikan 4. Sistematisasi Penulisan dilepari 5. Pembahasan Sumber Responden 6. deskripsi: data sekunder dilepari 7. Daftar Bab 3 8. berikan Sumber pada Penelitian terdahulu	 
5 Oktober 2025	1	1. Pembahasan terkait turnover 1. Pembahasan konversi dan keberkahan 2. Kutipan Mendefinisikan 3. Penelitian terdahulu	 	24 Nov 2025	1,2,3	1. Kutipan beberapa masih salah 2. kutipan Penelitian terdahulu salah 3. di bagian: judul sentral dibikin menjadi: minimal 30 4. jenis data Penelitian dilepari 5. di bagian: bab 3	
13 Oktober 2025	1	1. wawancara / kuesioner Pro Penelitian untuk dijelaskan Penjelasan 2. Persetujuan topik dari peneliti Bank menjadi: Accounting & Finance	 	4 Dec 2025	1,2,3	1. Pembahasan Sumber Pada tabel Penelitian terdahulu 2. Share Kuesioner Pretest 3. Pembahasan garis miring pada bahasa Inggris	 
20 Oktober 2025	1	1. Pembahasan Kuesioner serta Pembahasan 2. Pembahasan data-data temuan 3. Mendefinisikan	 	15 Dec 2025	4	1. Pre test telah dilakukan valid & reliabilitas 2. Share Tag: pendefinisikan	 
27 Oktober 2025	1	1. Pembahasan data Kuesioner serta mengaitkan hasil Pembahasan 2. Data 2 telah dibuat	 				

Lampiran 16. Surat Bebas Plagiasme

No	NIM	Nama Lengkap	Similarity Index	Keterangan
1	2222009	Steven Keane	21 %	Layak Ujian
2	2222013	Priguna Winata	13 %	Layak Ujian
3	2222034	Alyca Lesmana	21 %	Layak Ujian
4	2122131	Cakra Nanda	24 %	Layak Ujian

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu kelengkapan berkas pendaftaran sidang skripsi.

Palembang, 5 Februari 2026
Ketua Program Studi Manajemen,

Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP
NIDN. 0215058403

Kampus Bangau
Jalan Bangau No.60 Palembang 30113
Telp. +62 711-321801
Sumatera Selatan - Indonesia
www.ukmc.ac.id | fba@ukmc.ac.id

Lampiran 17. Presentase Hasil Plagiarisme

Page 2 of 83 - Integrity OverviewSubmission ID trn:oid::1:3473269257

21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

19%		Internet sources
11%		Publications
9%		Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Page 2 of 83 - Integrity OverviewSubmission ID trn:oid::1:3473269257