

**ANALISIS BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER*
INTENTION PADA GENERASI Z DI KOTA DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Maydina Putri Sinta Utami

NIM 2115744161

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Bisnis

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

**ANALISIS BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER*
INTENTION PADA GENERASI Z DI KOTA DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Maydina Putri Sinta Utami

NIM 2115744161

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Bisnis

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Do it Scared. Do it Anyway.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan proyek akhir dengan judul “**Analisis Beban Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Generasi Z di Kota Denpasar**” tepat pada waktunya. Atas terselesainya proyek ahir ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

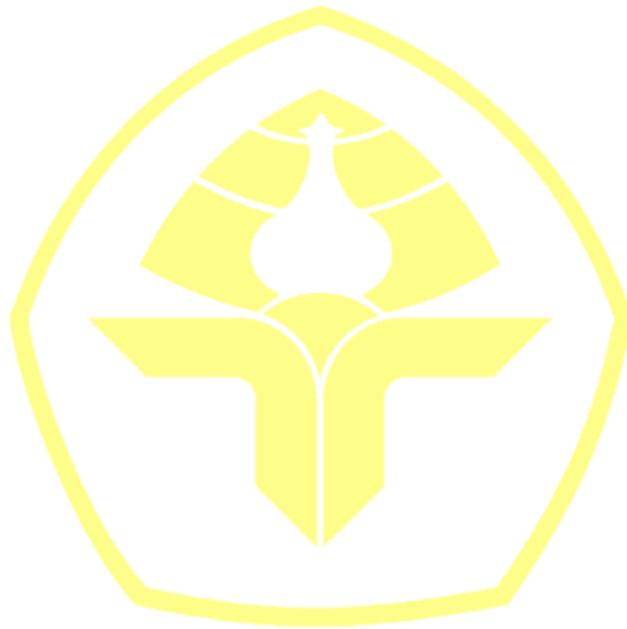
1. Orang tua saya tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, bimbingan, dukungan dan doa yang tak pernah putus demi keberhasilan penulis. Serta keluarga besar yang senantiasa memberikan semangat dan doa yang terus mengiringi setiap langkah penulis menuju kesuksesan.
2. Sahabat – sahabat terbaik saya yang telah setia mendampingi, memberikan bantuan, dan menjadi pendengar atas segala keluh kesah penulis.
3. Untuk seseorang yang berada di Australia. Terima kasih sudah menjadi sumber semangat dan dukungan yang tak pernah putus. Kehadiranmu membawa banyak kebahagiaan dan menjadi kekuatan besar hingga penulis bisa menyelesaikan semuanya hingga akhir.
4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya proyek akhir ini.

Proyek akhir ini tentunya akan menjadi lebih baik dengan adanya masukan dari para pembaca. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang

membangun guna menyempurnakan penyusunan proyek akhir riset terapan ini. Akhir kata, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi nyata bagi kemajuan dunia industri dan perkembangan ilmu pengetahuan di masa mendatang.

Badung, 18 Juli 2025

Penulis



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ni Putu Maydina Putri Sinta Utami

NIM : 2115744161

Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah PROYEK AKHIR saya dengan judul :

“Analisis Beban Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kota Denpasar”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah PROYEK AKHIR ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah PROYEK AKHIR ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 18 Juli 2025

Yang Menyatakan,



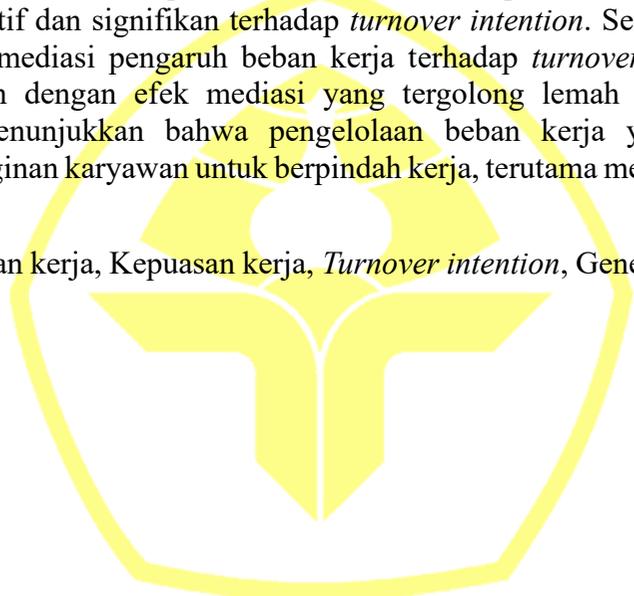
Ni Putu Maydina Putri Sinta Utami

2115744161

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Khususnya pada generasi muda seperti Generasi Z, pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk menjaga stabilitas dan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, serta peran mediasi dari kepuasan kerja pada Generasi Z di Kota Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 216 orang yang termasuk dalam kategori usia produktif Generasi Z. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan, namun dengan efek mediasi yang tergolong lemah (VAF = 17,6%). Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja, terutama melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban kerja, Kepuasan kerja, *Turnover intention*, Generasi Z, PLS-SEM



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Human resources (HR) are essential assets for the sustainability of a company. Particularly for the younger workforce, such as Generation Z, proper HR management is crucial to maintain work stability and efficiency. This study aims to analyze the effect of workload on job satisfaction and turnover intention, as well as the mediating role of job satisfaction among Generation Z in Denpasar City. This research is a descriptive quantitative study using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach. The sample consisted of 224 respondents categorized as productive-age Generation Z. The results show that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, and a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction also has a negative and significant effect on turnover intention. Moreover, job satisfaction is proven to mediate the effect of workload on turnover intention significantly, although the mediating effect is considered weak ($VAF = 17.6\%$). This study highlights that proper workload management can reduce employees' intention to leave, particularly by improving their job satisfaction.

Keywords: *Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention, Generation Z, PLS-SEM*



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas segala berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan proyek akhir ini yang berjudul “**Analisis Beban Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kota Denpasar**”. Proyek akhir ini ditulis dengan penuh tanggung jawab oleh penulis sebagai bentuk pemenuhan syarat kelulusan dan dalam upaya memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen.

Dalam penyusunan proyek akhir ini penulis mendapatkan banyak masukan dan saran sehingga proyek akhir ini dapat selesai dengan tepat waktu, sehubungan dengan hal tersebut penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph. D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. selaku ketua program studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di program studi D4

Manajemen Bisnis Internasional jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

4. Bapak I Wayan Siwantara, SE., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk sehingga proyek akhir ini dapat terselesaikan.
5. Bapak I Putu Yoga Laksana, S.Pd.,M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk sehingga proyek akhir ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
7. Seluruh Generasi Z di Kota Denpasar yang telah menjadi inspirasi, serta turut membantu peneliti menjadi objek penelitian dan melancarkan penelitian ini melalui dukungan, ide, dan semangat yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Serta pihak pihak lainnya yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang juga telah berjasa membantu untuk menyelesaikan proyek akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan proyek akhir ini masih belum sempurna.

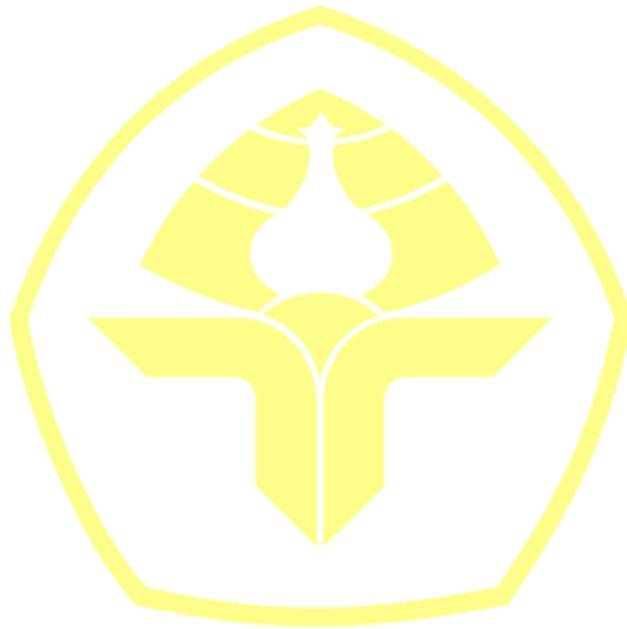
Dengan demikian penulis juga mengharapkan masukan dan kritikan yang membangun dari rekan – rekan pembaca untuk menyempurnakan proyek akhir ini.

Penulis mengharapkan proyek akhir ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Badung, 18 Juli 2025

Penulis

Ni Putu Maydina Putri Sinta Utami



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

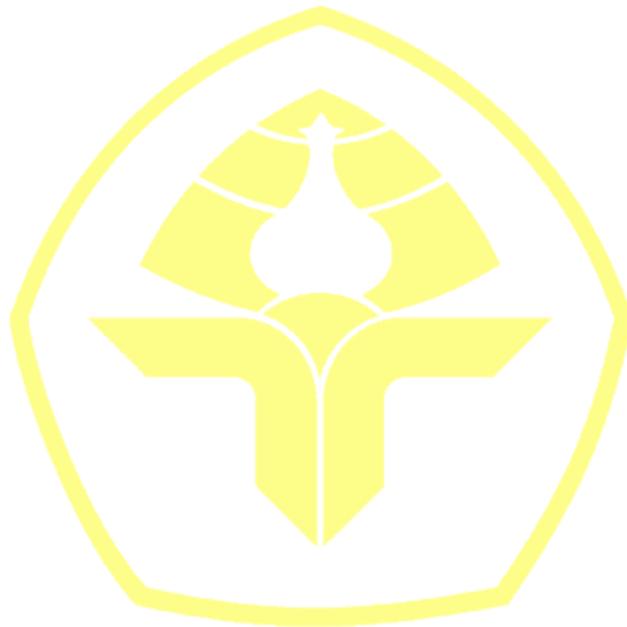
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Telaah Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Beban Kerja.....	19
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	26
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Konsep	36
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Tempat Penelitian	40
3.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.2.1 Populasi.....	40
3.2.2 Sampel.....	41
3.3 Variabel Penelitian.....	42

3.3.1	Variabel Bebas (Variabel Independen).....	42
3.3.2	Variabel Mediasi	43
3.3.3	Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	43
3.4	Sumber Data	45
3.5	Jenis Penelitian	46
3.6	Metode Pengumpulan Data	46
3.7	Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	48
3.7.2	Metode <i>Partial Least Square Structural Equation Model</i> (PLS-SEM).....	49
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran.....	57
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan	58
4.2.1	Karakteristik Responden	58
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif	61
4.2.3	Analisis <i>Outer Model</i>	65
4.2.4	Analisis <i>Inner Model</i>	72
4.2.5	Uji Hipotesis dan Mediasi.....	74
4.2.6	Pembahasan.....	78
4.3	Implikasi Hasil Penelitian.....	84
4.3.1	Implikasi Teoritis	84
4.3.2	Implikasi Praktis	85
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1	Simpulan.....	87
5.2	Saran	88
	DAFTAR PUSTAKA.....	91
	LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Generasi Z di Kota Denpasar.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	31
tabel 3. 1 Variabel Operasional	43
Tabel 3. 2 Skor Kuisisioner.....	48
Tabel 3.3 Kriteria Nilai Skor Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif.....	62
Tabel 4.7 Hasil <i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	67
Tabel 4.8 Hasil <i>Cross Loading</i>	68
Tabel 4.9 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (Htmt)</i>	70
Tabel 4. 10 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	71

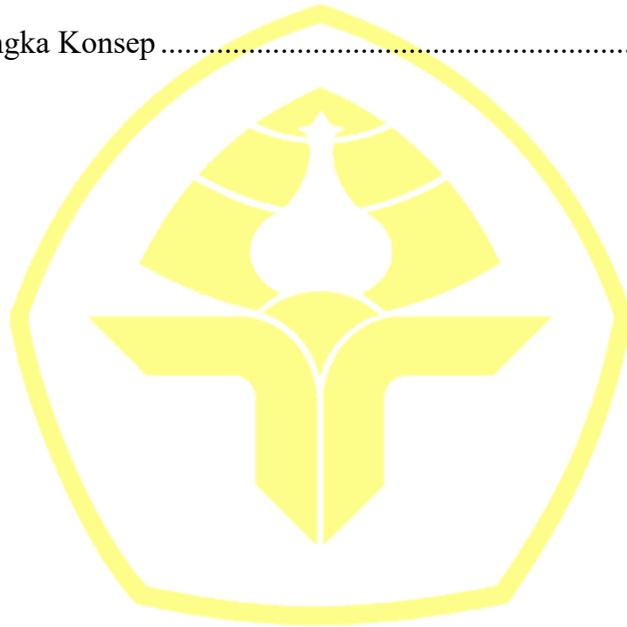
Tabel 4.11 Hasil <i>R-Square</i>	72
Tabel 4.12 Hasil <i>f-square (f2) – Effect Size</i>	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Mediasi	76



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Jumlah Populasi Penduduk Berdasarkan Generasi (2023).....	5
Gambar 1.2 Alasan Gen Z Berhenti dari Pekerjaannya (2024).....	6
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	36



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Blueprint Instrument
- Lampiran 2 : Hasil Googleform
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Tabel Statistik Deskriptif
- Lampiran 5 : Outer Loading
- Lampiran 6 : Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Dan Ave
- Lampiran 7 : Cross Loading
- Lampiran 8 : Heterotrait-Monotrait Ratio (Hmt)
- Lampiran 9 : Visualisasi Inner Model
- Lampiran 10 : R-Square
- Lampiran 11 : F-Square (F2) (Effect Size)
- Lampiran 12 : Path Coefficients
- Lampiran 13 : Total Indirect Effects
- Lampiran 14 : Bukti Penyebaran Kuisisioner
- Lampiran 15 : Letter Of Acceptance Jurnal Sinta 5
- Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mempertahankan karyawan yang unggul sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini dipandang sebagai aset utama serta modal strategis yang memiliki peranan penting dalam membantu perusahaan atau organisasi mencapai target dan tujuannya. Dibandingkan dengan sumber daya yang lain, SDM memberikan pengaruh yang lebih signifikan pada efektivitas suatu organisasi. Karena seberapa baik sumber daya dikelola sangat bergantung pada seberapa baik sumber daya manusia dikelola (Nurmalasari & Karimah 2020). Maka dari itu, pengelolaan yang tepat terhadap SDM menjadi kunci bagi keberlanjutan dan kesuksesan suatu perusahaan.

Namun, dalam kenyataannya banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya atau merasa terbebani oleh tugas sering kali

dampaknya bisa merugikan perusahaan, misalnya bertambahnya biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru, turunnya tingkat produktivitas, serta terganggunya kelancaran operasional perusahaan. Fenomena ini dikenal dengan istilah *turnover intention* yang menjadi tantangan utama yang harus perusahaan hadapi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Membuat karyawan tetap loyal pada perusahaan merupakan strategi krusial yang dapat suatu organisasi lakukan dalam mengelola sumber daya manusianya. Dikarenakan pada dasarnya, karyawan memiliki peran sebagai perencana, pemikir, dan juga pengendali kegiatan dalam organisasi (Sari & Deswira 2023). Meski begitu, salah satu isu krusial yang kerap dihadapi dalam pengelolaan SDM di suatu instansi atau perusahaan adalah *turnover intention*. *Turnover intention* yakni kecenderungan seorang individu yang mempunyai keinginan kuat untuk meninggalkan tempat kerjanya, biasanya dipicu oleh berbagai macam alasan, salah satunya yaitu keinginan mendapat pekerjaan yang lebih menjanjikan (Azizah & Murningsih 2022). Maka dari itu, memahami berbagai faktor yang berdampak pada *Turnover intention* menjadi hal yang penting, agar perusahaan dapat merancang langkah-langkah pencegahan secara tepat. Tingginya *turnover* dalam perusahaan, menjadi sebuah persoalan signifikan. Perusahaan melihat bahwa *turnover* tinggi dapat berujung pada meningkatnya biaya operasional. Maka dari itu, perusahaan perlu merekrut karyawan baru agar aktivitas operasional dapat berjalan dengan efisien serta efektif.

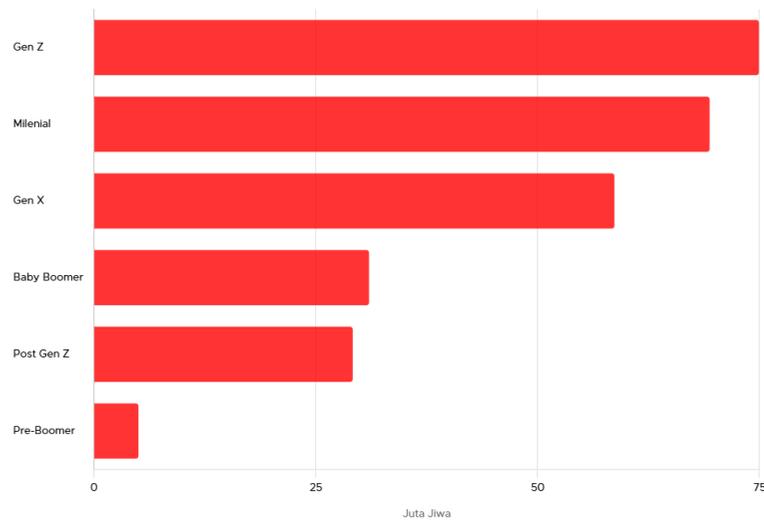
Menurut Ningtyas et al. (2020) dalam penelitiannya yang dilakukan di PT. Astra Internasional Tbk, Honda menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan secara positif mempengaruhi *turnover intention*. Karena jika kepuasan kerja karyawan semakin rendah, maka mencerminkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Di samping itu, beban kerja turut berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention*. Secara umum, semakin berat tugas yang dibebankan pada karyawan, maka semakin tinggi pula potensi mereka untuk meninggalkan pekerjaan (Purwati & Maricy 2021). Beban kerja yang berlebihan, apabila tidak ditangani secara tepat, dapat menimbulkan dampak negatif pada kualitas hidup karyawan. Hal ini pada akhirnya dapat membuat kepuasan kerja menurun serta membuat niat mereka untuk meninggalkan perusahaan meningkat.

Penelitian yang dilaksanakan (Farhan et al. (2023) mengungkap bahwasanya kepuasan kerja serta beban kerja secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Sebagaimana disimpulkan (Shabira et al. (2024) dalam penelitiannya di Pt. Paragon *Technology and Innovation* terdapat juga pengaruh signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja yang secara positif dan signifikan mempengaruhi *turnover* dan kedua hal tersebut saling terhubung.

Beban kerja dapat diberi pengertian sebagai tugas yang dipercayakan kepada karyawan dengan batas waktu penyelesaian tertentu. Namun, seringkali kapasitas pekerjaan tersebut melebihi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (Husin, 2021). Jika tidak ditangani dengan baik, beban kerja tinggi bisa

menyebabkan rasa lelah, stres, serta penurunan motivasi kerja, yang berujung pada meningkatnya *turnover intention*. Situasi ini menegaskan betapa pentingnya peran perusahaan dalam mewujudkan terciptanya lingkungan kerja yang menjaga seimbangya tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan karyawan. Maka dari itu, sangat krusial bagi perusahaan untuk memahami sejauh mana beban kerja serta kepuasan kerja berkontribusi pada *turnover intention* karyawan.

Untuk memahami lebih dalam mengenai permasalahan *turnover intention*, penting bagi perusahaan untuk melihat bagaimana perubahan demografi tenaga kerja berpengaruh terhadap dinamika organisasi. Beberapa tahun belakangan ini, Generasi Z memasuki tahap mendominasi dunia kerja dengan membawa karakteristik dan preferensi berbeda dari generasi pendahulunya. Generasi Z dijuluki sebagai "*digital native*" dikarenakan mereka tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi. Lahir di era ponsel pintar dan kemajuan internet, mereka memiliki aksesibilitas yang lebih luas dan mudah terhadap informasi dibanding generasi sebelumnya (Sakitri, 2020). Perbedaan karakteristik ini menciptakan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menyesuaikan strategi manajerial mereka agar sesuai dengan harapan generasi Z. Maka dari itu, generasi Z memiliki ekspektasi yang tinggi agar organisasi atau perusahaan memiliki pengelolaan karir yang baik. Sehingga mereka cenderung lebih selektif dalam memilih lingkungan kerja.

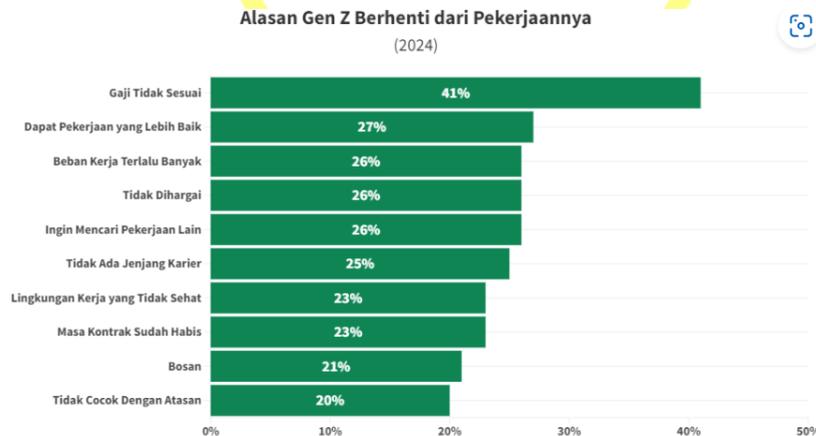


Gambar 1.1 Jumlah Populasi Penduduk Berdasarkan Generasi (2023)

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia

Berdasarkan data populasi diatas, Generasi Z saat ini merupakan kelompok demografi terbesar di Indonesia. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal harapan terhadap dunia kerja. Dengan semakin banyaknya Generasi Z yang memasuki angkatan kerja, sangat krusial bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan serta ekspektasi mereka. Hal ini dapat membantu dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih efektif. Generasi Z diperkirakan akan mengambil alih berbagai lapangan kerja dalam beberapa dekade ke depan, ketika mayoritas dari mereka telah memasuki usia produktif. Dengan jumlah yang besar, keberadaan Generasi Z akan menjadi penggerak utama perekonomian Indonesia di masa depan (Media Indonesia, 2025).

Kehadiran dari Generasi Z di perusahaan menghadirkan tantangan tersendiri bagi pihak manajemen SDM. Mereka perlu mengelola serta memberi perlakuan yang tepat menyesuaikan dengan karakteristik unik yang dimiliki oleh generasi ini (Fitri et al, 2023). Sebagaimana dijelaskan oleh Ismail dan Nugroho (2022), Generasi Z kerap dipandang sebagai tantangan karena sering dianggap mengalami kebingungan akibat terpapar berbagai tren budaya seperti budaya fleksing dan budaya populer lainnya. Dimana hal ini mempengaruhi Generasi Z di dunia kerja sehingga mereka mudah bosan dan selalu ingin berpindah tempat kerja. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk membuat perumusan strategi manajemen SDM yang lebih adaptif dan inovatif, demi memenuhi ekspektasi serta aspirasi karier dari Generasi Z. Kegagalan dalam menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan nilai, preferensi, dan dinamika generasi ini dapat mengakibatkan meningkatnya *turnover intention*, yang akhirnya berdampak pada stabilitas serta efektivitas operasional perusahaan.



Gambar 1.2 Alasan Gen Z Berhenti Dari Pekerjaannya (2024)

Sumber : Goodstats

Berdasarkan data diatas terdapat banyak faktor yang menyebabkan Generasi Z berhenti dari pekerjaannya. Diagram diatas menunjukkan hal yang paling besar mempengaruhi Generasi Z untuk berhenti dari pekerjaannya adalah gaji yang tidak sesuai yaitu sebesar 41%. Lalu faktor kedua adalah mendapat pekerjaan yang lebih baik sebesar 27%. Dan alasan Generasi Z meninggalkan pekerjaan karena beban kerja yang terlalu banyak itu sebesar 26%. Dari data ini dapat dilihat kombinasi dari berbagai aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja, kesempatan karier dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada Generasi Z.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada salah satu bank di Kota Denpasar, ditemukan fenomena di mana sebagian karyawan Generasi Z memilih untuk mengundurkan diri karena beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan tidak sebanding dengan kapasitas maupun sumber daya yang mereka miliki. Selain itu, mereka juga merasa tingkat kepuasan kerja yang diperoleh tergolong rendah, baik dari segi penghargaan, kesempatan pengembangan karier, maupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak hanya itu, keluhan mengenai gaji yang dianggap tidak sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan juga kerap muncul. Kondisi ini sejalan dengan temuan Goodstats, di mana gaji yang tidak sesuai, beban kerja yang tinggi, dan minimnya kepuasan kerja menjadi faktor utama yang mendorong munculnya *turnover intention* di kalangan Generasi Z.

Banyaknya pekerjaan yang harus ditangani dapat menyebabkan karyawan merasa cepat lelah dan menimbulkan tekanan dalam pekerjaan. Hal ini selanjutnya akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan (Sutikno, 2020). Pekerjaan yang terlalu banyak bisa membuat karyawan mencari peluang lain yang dirasa lebih seimbang dalam memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan imbalan, untuk meraih tingkat kepuasan kerja yang mereka inginkan. Menurut Alfamol dan Bahwiyanti (2023), satuan ukur untuk mengukur kepuasan kerja salah satunya yakni kepuasan terhadap pekerjaan. Gaji yang diterima oleh individu perlu setara dengan tugas yang dilaksanakan. Menurut Sutikno (2020), salah satu langkah untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi *turnover intention* yaitu dengan memberikan kompensasi yang sepadan dengan beban kerja yang mereka jalani.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Generasi Z di Kota Denpasar

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Denpasar (Ribu Jiwa)		
	Laki-laki 2023	Perempuan 2023	Jumlah 2023
15-19	29,5	27,6	57,1
20-24	29,7	28,1	57,8
25-29	30,3	29,3	59,7

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Denpasar

Kini, Generasi Z mulai mengambil alih angkatan kerja di Kota Denpasar. Mengacu pada data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Kota Denpasar, jumlah penduduk dari rentang usia 15-29 tahun yang masuk kategori Generasi Z

ada sebanyak 174.600 jiwa. Dapat terlihat dari data usia tersebut bahwasanya Generasi Z berangsur-angsur memasuki dunia kerja di Kota Denpasar. Kota Denpasar, yang menjadi salah satu pusat ekonomi di Bali, harus menyesuaikan strategi pengelolaan SDM mereka guna memenuhi keinginan serta ekspektasi generasi saat ini.

Berdasarkan urgensi permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini yakni guna menganalisis beban kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Denpasar. Dengan semakin besarnya proporsi Generasi Z dalam angkatan kerja, memahami berbagai faktor yang berdampak pada kepuasan dan keputusan mereka untuk bertahan atau berpindah pekerjaan menjadi sangat krusial bagi perusahaan dalam perancangan strategi manajemen SDM yang efisien. Temuan dari penelitian ini diharapkan bisa memberi wawasan bagi perusahaan terkait pengelolaan beban kerja secara optimal guna membuat kepuasan kerja meningkat serta membuat *turnover intention* mengalami pengurangan di kalangan Generasi Z. Dengan demikian, penulis merasa tertarik untuk mengangkat judul “**ANALISIS BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z DI KOTA DENPASAR.**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Kota Denpasar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Kota Denpasar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Kota Denpasar?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* pada generasi Z di Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan, berikut tujuan dari dilaksanakan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Kota Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Kota Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Kota Denpasar.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* pada generasi Z di Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat kontribusi praktis serta teoritis dari penelitian ini. Adapun kontribusi praktis serta teoritis tersebut, yakni :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini bisa memperluas pengetahuan, pemahaman, serta pemikiran dalam pengembangan ilmu di area Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait kepuasan kerja, beban kerja, serta *turnover intention*. Di samping itu, diharapkan penelitian ini juga bisa menjadi dasar bagi penelitian-penelitian mendatang.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memungkinkan mahasiswa mengaplikasikan teori-teori yang mereka pelajari di bangku perkuliahan, sekaligus memperluas wawasan mereka terkait bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, wawasan, dan masukan yang berharga bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Fokus utama dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh kepuasan kerja serta beban kerja pada *turnover intention* karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk melakukan perbaikan pada aspek-aspek perusahaan yang masih perlu ditingkatkan.

c. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi tambahan wawasan serta menjadi referensi bagi mahasiswa yang sedang melaksanakan penelitian di masa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar laporan ini dapat lebih mudah dipahami, materi-materi yang tercantum dalam laporan proyek akhir ini dikelompokkan ke dalam sub-bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi bagian pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta tata cara penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka yang mencakup teori-teori yang mendasari penelitian, termasuk landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

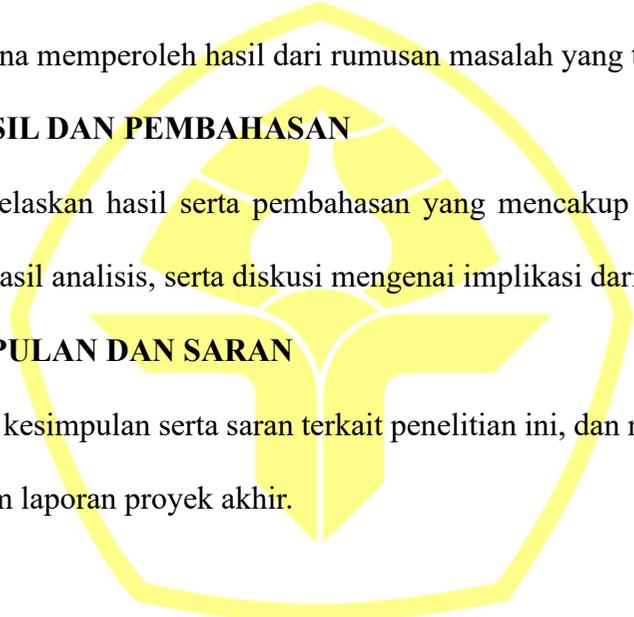
Bab ini berisi penjelasan terkait jenis data serta sumber data yang dimanfaatkan, teknik data dikumpulkan, serta metode analisis data yang diterapkan guna memperoleh hasil dari rumusan masalah yang telah diajukan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil serta pembahasan yang mencakup gambaran umum perusahaan, hasil analisis, serta diskusi mengenai implikasi dari penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan serta saran terkait penelitian ini, dan merupakan bagian penutup dalam laporan proyek akhir.



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil temuan serta pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan yaitu, beban kerja terbukti mempengaruhi kepuasan kerja pada Generasi Z di Kota Denpasar secara negatif dan signifikan (*Path Coefficient* = -0.659, $p < 0.001$, $t = 14.427$, $R^2 = 0.433$). Hasil ini menjadi indikasi bahwasanya beban kerja yang semakin tinggi bisa mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja Generasi Z. Hal ini menandakan tekanan kerja yang tinggi berkontribusi pada berkurangnya kenyamanan, motivasi, dan kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Turnover intention pada Generasi Z di Kota Denpasar secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh beban kerja (*Path Coefficient* = 0.645, $p < 0.001$, $t = 10.704$). Hasil ini menunjukkan bahwasanya apabila beban kerja yang diterima oleh Generasi Z semakin tinggi, maka keinginan mereka akan semakin besar untuk meninggalkan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan berkontribusi pada

kejujutan, stres kerja, serta ketidakpuasan yang mendorong rasa ingin untuk mendapat pekerjaan baru.

Turnover intention pada Generasi Z di Kota Denpasar secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (*Path Coefficient* = -0.210, $p = 0.001$, $t = 3.261$). Hasil ini menjadi indikasi bahwasanya ketika Generasi Z merasakan tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi, maka rendah juga kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan. Kepuasan dalam hal lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan kompensasi menjadi faktor yang menahan niat berpindah kerja.

Hasil uji mengindikasikan bahwasanya kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja pada *turnover intention* secara signifikan (*indirect effect* = 0,138; $p = 0,005$; $t = 2,832$). Namun, nilai VAF sebesar 17,6% ($VAF < 20\%$) menunjukkan bahwa mediasi yang terjadi tergolong lemah. Maka dari itu, dapat ditarik konklusi bahwasanya pengaruh beban kerja pada *turnover intention* lebih dominan secara langsung, meskipun kepuasan kerja tetap memiliki kontribusi sebagai mediator yang memperlemah hubungan tersebut.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

5.2 Saran

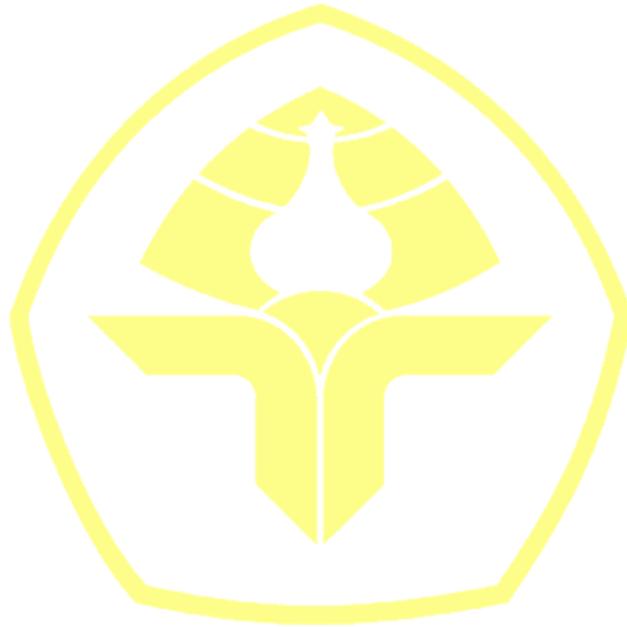
Mengacu pada uraian kesimpulan di atas, dapat disampaikan juga sejumlah saran berikut :

- a. Perusahaan yang mempekerjakan Generasi Z di Kota Denpasar perlu melakukan penyesuaian tugas atau pekerjaan agar selaras dengan minat dan

keahlian karyawan. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan minat dapat menurunkan motivasi dan juga kepuasan kerja. Maka dari itu, perlu dilakukan evaluasi peran kerja secara berkala, serta pengembangan program pelatihan berbasis minat dan kompetensi untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas mereka.

- b. Perusahaan juga disarankan untuk memastikan bahwa sistem penggajian mencerminkan keadilan dan proporsionalitas terhadap beban kerja. Generasi Z cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap transparansi dan keadilan dalam kompensasi. Jika gaji dirasa tidak setimpal dengan usaha dan tanggung jawab, hal ini akan menurunkan kepuasan kerja serta meningkatkan *turnover intention*. Maka dari itu, evaluasi terhadap struktur gaji serta keterbukaan dalam komunikasi mengenai sistem kompensasi menjadi sangat penting.
- c. Dalam menghadapi Generasi Z yang sangat terhubung secara sosial dan sering mendapat pengaruh dari lingkungan sekitar, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan loyalitas dari dalam. Keputusan untuk keluar dari pekerjaan karena pengaruh kerabat atau teman dapat diminimalkan jika perusahaan mampu membangun budaya kerja yang positif, suportif, dan inklusif. Kegiatan internal seperti *mentoring*, *sharing session*, dan program *engagement* dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mudah terpengaruh oleh faktor eksternal.

- d. Mengingat fokus penelitian ini hanya pada tiga variabel, yakni beban kerja, kepuasan kerja, serta *turnover intention*, maka bagi pihak perusahaan maupun peneliti berikutnya, penting untuk mempertimbangkan variabel lain yang juga relevan dalam konteks pengelolaan SDM, seperti *work life balance*, stress kerja, lingkungan kerja, *work engagement*, dan gaya kepemimpinan. Hal ini dapat memperkaya pemahaman dalam mengelola karyawan muda secara lebih efektif.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Z., Ansari, J., Gulzar, S., Zameer, U., & Hussain, K. (2021). The Role of Workload, Nepotism, Job Satisfaction and Organizational Politics on Turnover Intention : A Conservation of Resources Perspective. *Organizacija* 54 (3), 238-251.
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* 10 (1), 75-90.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research* 6 (3), 1-8.
- Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 5(1), 227-237.
- Azizah, C., & Murniningsih, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *The 5th Febnefecium*, 606-613.
- Bahri, K. N., Baswarani, D. T., & Santika. (2022). Customer relationship management, brand image, social media instagram, dan efeknya terhadap keputusan pembelian produk jasa ALC Indonesia . *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 5 (4), 1647 - 1665.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 1 (3), 9-20.
- Farhan, A., Ana R., & Usran M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika* 1(2), 74-80.
- Fitri, F. F., Aiman, R. M., Angelica, C. N., Putri, N. T., & Saraswati, K. D. (2023). Career Adaptability : Studi Deskriptif Pada Karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE* 17 (1), 39-56.

- Gunawan, C. I., Maharani, N. D., & Irawanto, D. W. (2024). Modeling Affective Commitment and Job Satisfaction as A Mediating Role in Predicting Turnover Intention among Gen Z Employees. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi* 15(2), 143-160.
- Gyebi, P. W., & Bonsu, E. M. (2023). Analyzing The Relationship Between Job satisfaction and Turnover Intentions Among Hospitality Employees in Cape Coast. *Indonesian Journal of Social Research* 5 (2), 119-131.
- Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Employee Turnover Intentions: Investigating the role of Work Overload, Job Satisfaction, Employee Engagement and Job Stress. *Research Journal of Social Sciences & Economic Review* 3 (2), 71-82.
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Penanomics : Internasional Journal of Economics* 1(3), 335-346.
- Hartini, S., Agusriani, V., Sinaga, I. D., Rahma, N. P., & Panjaitan, D. (2023). Turnover Intention Ditinjau Dari Emotional Labor Dan Burnout Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Jurnal Dunia Pendidikan* 4 (1), 1-15.
- Hendratmoko, & Mutiawati, E. V. (2023). The Significant Impact of Workplace Environment on Gen Z Performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen* 13(1), 28-41.
- Husin, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo . *Gorontalo Management Research* 4(1), 32-44.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literatur Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis* 1(2), 51-59.
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5 (4), 1300-1307.
- Lubis, N., Suwanto, & Ismanto. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 1(6), 30-47.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., . . . Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Manurung, Y. G., & Sihombing, D. (2023). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover intention at PT Astra Internasional Tbk-Tso Auto 2000. *Journal of Digital Economics and Business* 2(1), 229-244.
- Maqableh, O., Helalat, A., & Nor, C. S. (2023). Exploring the Mediating Influence of Job Satisfaction on the Relationship Between Job Security and Turnover Intention: A Case Study of the Hospitality Industry of Jordan. *Problems and Perspectives in Management* 21(1), 384-395.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen* 3(2), 159-176.
- Ningtyas, A. P. A., Suseno H. P., & Aswar. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen* 9(4), 1634-1655.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5 (1), 245-261.
- Nurmalasari, I. & Dewi Z. K. (2020). Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Indonesian Journal of Education Management*, 33-44.
- Purnama, B. E. (den 01 Maret 2025). *Media Indonesia*. Hämtat från Humaniora: <https://mediaindonesia.com/humaniora/748142/gen-z-didorong-untuk-siap-hadapi-tantangan-global>
- Purwati, A. A. & Sisilia M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2(1), 77-91.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Rahadi, D. R. (2023). *PENGANTAR PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM)*. Tasikmalaya: Lentera Ilmu Madani.

- Rajapakshe, W. (2021). Determinant Factors of Labor Turnover- A New Perspective. *Journal of Economics, Management and Trade* 27 (5), 19-35.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention . *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(2), 1267-1278.
- Ricardo, A., & Darmastuti, I. (2024). ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 21(2), 89-95.
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi! *In Forum Manajemen* 35 (2), 1-10.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Abdoellah, M., & Zabidi, I. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah* 1 (4), 224-230.
- Sari, M. W., Nada N. D., Andriya R. (2023). Determinasi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Turnover Intention : Studi pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang. *Jurnal Maksipreneur : Manajemen, Koperasi dan Entrepreneurship* 12(2), 346-367.
- Subakti, Syahrizal, A., & Kurniawan, E. (2024). Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Dalam Novel Resign Karya Almira Bastari. . *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi* 2 (1), 251-260.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3, 450-473.
- Wahyuni, W., Kusuma, K., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Muldisiplin* 2 (7), 2764-2777.
- Yanto, F., & Susilowati, F. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION DAN BURNOUT. *AKMENIKA: JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN* 21(2), 934-943.