

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION GEN-Z TANGERANG SELATAN

Azhara Rachmani¹, Maswanto²
Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,2}

¹ azahrarachmani25@gmail.com

² maswanto@umj.ac.id

Informasi artikel

Diterima :

13 Januari 2026

Direvisi :

07 April 2026

Disetujui :

22 April 2026

ABSTRACT

Businesses are facing a serious problem as a result of the high intention of turnover among Generation Z workers, especially in cities like South Tangerang City. The purpose of this study is to examine how Generation Z employees' intentions to leave a company are impacted by their workload, job satisfaction, and organizational commitment. This study uses a survey method in a quantitative manner. Fifty members of Generation Z who currently work or have previously worked in South Tangerang City were given questionnaires using a Likert scale to complete in order to gather data. Multiple linear regression analysis, validity testing, reliability testing, and classical assumption testing are some of the data analysis methods. The findings show that organizational commitment, workload, and job satisfaction all significantly and partially influence turnover intention. Workload has the greatest correlation with turnover intention among the independent factors. These results emphasize how crucial it is to control workload proportionately, improve job happiness, and increase organizational commitment as tactical measures to lower the intention of Generation Z workers to leave their jobs.

Keywords workload, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, Generation Z

PENDAHULUAN

Sejak awal abad ke-20, jumlah penduduk di tingkat global mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. dan terus mengalami perkembangan pesat hingga saat ini (Patriari, 2023). (Badan Pusat Statistik 2021). Seiring dengan berjalannya waktu, kedua generasi ini mampu saling belajar satu sama lain. Generasi Y membawa dampak dari masa awal internet, sedangkan generasi Z membantu untuk menciptakan dunia yang lebih ramah teknologi merujuk konsep Prinsip Mengelola Generasi Y dan Z pada korporasi (hal.6).

Berlandaskan hasil survei yang dilakukan oleh Salsabilla (2024) pada periode 9 sampai dengan 12 Februari 2024, secara empiris teridentifikasi bahwasanya kalangan Generasi Z yang sudah menyelesaikan pendidikan sekolah, sebanyak 37% telah memasuki dunia kerja, sementara 19% lainnya masih berada dalam tahap pencarian pekerjaan. Secara statistik, sebanyak 295 responden yang merepresentasikan pekerja Generasi Z memberikan gambaran deskriptif yang signifikan, yakni 69% dari mereka telah menginternalisasi rencana untuk mengundurkan diri dari struktur organisasi terkait. Dengan tingkat toleransi kesalahan atau *margin of error* kurang dari 5%, survei Jakpat memperlihatkan bahwasanya dari total 168 responden, faktor utama yang mendorong Generasi Z untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya ialah ketidakpuasan atas besaran gaji, dengan persentase mencapai 41%.

Karena niat untuk berhenti kerja berdampak buruk pada kinerja, produktivitas, dan biaya operasional, hal ini menjadi masalah utama bagi bisnis. Di Kota Tangerang Selatan, di mana sebagian besar penduduknya berada pada usia kerja, terutama Generasi Z, fenomena ini paling terlihat. Banyak penelitian menunjukkan bahwa variabel internal dan eksternal, termasuk beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, memiliki dampak pada niat berhenti kerja yang tinggi.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres di tempat kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan memotivasi pekerja untuk mencari posisi baru yang dianggap lebih sesuai. Komitmen organisasi, di sisi lain, mewakili dedikasi pekerja untuk tetap bersama perusahaan, sementara kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam menentukan seberapa positif perasaan orang terhadap pekerjaan mereka. Ketiga elemen yang saling terkait ini dapat berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, terutama pekerja Generasi Z yang seringkali cukup mobile. Maka dari itu, kepuasan kerja menjadi aspek yang harus di tanggap dengan seksama oleh perusahaan, karena hal ini tidak akan lepas dari perasaan pegawai. Beberapa komponen yang berdampak pada kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, upah, dan komitmen organisasi (Agustin et al., 2022).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap). Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor industri tertentu seperti perbankan, manufaktur, dan layanan kesehatan, sehingga masih terbatas penelitian yang secara khusus meneliti fenomena turnover intention pada generasi Z. Kedua, karakteristik generasi Z yang memiliki pola pikir, nilai kerja, serta ekspektasi terhadap pekerjaan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya memungkinkan munculnya dinamika baru dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji turnover intention pada karyawan generasi Z di wilayah Kota Tangerang Selatan masih relatif terbatas. Padahal wilayah ini memiliki jumlah tenaga kerja usia muda yang cukup besar serta mengalami perkembangan ekonomi yang pesat. Kondisi ini menjadikan penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada generasi Z di wilayah tersebut. Maka penulis tertarik dalam menelaah kajian ini secara komprehensif mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z di Kota Tangerang Selatan”.

KAJIAN LITERATUR

Turnover Intention

Turnover ialah tindakan individu pegawai yang *resign* dari pekerjaannya dan memilih pindah ke tempat kerja lain secara sukarela. Di lain sisi, *Turnover Intention* mengacu pada niat atau keinginan pegawai untuk berhenti dari perusahaan lokasi bekerjanya secara sukarela, artinya keputusan untuk berpindah pekerjaan didasari oleh pilihan pribadi (Yucel, 2021). Taringan et al. (2021) mendefinisikan berubahnya pegawai sebagai langkah untuk keluar

tenaga kerja dari organisasi dengan jangka selamanya karena sebab tertentu. Di lain sisi, Deswarta et al. (2021) menegaskan *turnover intention* ialah dorongan internal dalam diri pegawai untuk meninggalkan organisasi, yang ditimbulkan oleh kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta faktor pendukung lainnya. Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa niat keluar karyawan sering kali dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, stres kerja, serta persepsi terhadap keadilan dan peluang pengembangan karier. Dessler (2020) menyatakan niat berhenti kerja merupakan metrik penting untuk mengevaluasi stabilitas tenaga kerja dan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam suatu bisnis.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan turnover Intention merupakan kecenderungan seseorang ingin berhenti bekerja dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih layak.

Beban Kerja

Robbins et al. (Hermawan, 2022) mengatakan dalam penelitiannya bahwasanya beban pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat atas aktivitas yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu baik itu sedang atau belum pernah dilakukan sebelumnya. Beban kerja tidak hanya dilihat dari sisi kuantitas tugas, tetapi juga dari tuntutan mental dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya; apabila tuntutan ini melebihi kemampuan atau sumber daya individu, hal ini dapat menimbulkan stres kerja dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan serta kinerja pegawai, tetapi jika dikelola dengan baik, beban kerja yang proporsional juga bisa mendorong keterlibatan dan produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2024). Menurut Budiasa mendefinisikan “beban kerja mengacu pada bagaimana karyawan memandang jumlah pekerjaan dan masalah internal yang perlu ditangani dalam jangka waktu tertentu”(Budiasa, 2021). Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.(Widianti & Herlina, 2023).

Dari pengertian diatas beban kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melampaui kapasitas yang dimiliki pegawai, menciptakan jurang pemisah di mana ekspektasi melambung tinggi, namun realita kompetensi masih tertinggal di kaki bukit yang mencerminkan tingkat kesulitan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Di lain sisi, Robbins (dikutip dalam Lestari et al., 2021) mengatakan dalam penelitiannya, kepuasan dalam pekerjaan ialah langkah umum seseorang untuk menghadapi pekerjaannya, yang terbentuk dari perbandingan antara penghargaan atau ganjaran yang diterima dengan harapan atau penghargaan yang diyakini seharusnya diperoleh. Merujuk Gruneberg (dikutip dalam Yanez-Araque et al., 2021), keberpuasan atas kerja ialah keluaran rasa senang ataupun kondisi sentimen yang timbul dari pemahaman atas pekerjaan atau pengalaman bekerja. Luthans (2021) memandang kepuasan kerja sebagai respons emosional terhadap situasi kerja yang dialami individu. Merujuk Gruneberg (dikutip dalam Yanez-Araque et al., 2021), keberpuasan atas kerja ialah keluaran rasa senang ataupun kondisi sentimen yang timbul dari pemahaman atas pekerjaan atau pengalaman bekerja..

Dari pengertian diatas menegaskan kepuasan kerja bersifat multi-dimensi seorang individu bisa merasakan kepuasan pada satu aspek pekerjaan, namun tetap kurang puas pada aspek lainnya.

Komitmen organisasi

Menurut Steers dan Porter, Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Nainggolan et al., 2024). Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa peduliya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan

berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan sukarela memberikan segala usaha serta mengerahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Musriha & Rosyafah, 2022).

Dari pengertian diatas komitmen organisasi sebagai cerminan dari value organisasi, yang mencerminkan kepedulian individu dan prioritasnya atas pekerjaan serta organisasi.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui dampak dan hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap niat berhenti kerja, penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Karena data penelitian bersifat numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menilai hipotesis penelitian, strategi kuantitatif digunakan (Sugiyono, 2023). Responden menerima kuesioner, yang berfungsi sebagai sumber data utama untuk pendekatan survei.

Agar variabel penelitian dapat diamati secara eksperimental, operasionalisasi variabel dilakukan untuk memberikan definisi dan batasan pengukuran yang jelas (Sugiyono, 2023). Beban kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor independen yang diteliti, sedangkan niat berhenti kerja merupakan variabel dependen. Indikator yang dioperasionalkan sebagai pernyataan dalam kuesioner dan sesuai dengan gagasan teoritis digunakan untuk mengukur setiap variabel.

Baik sumber data primer maupun sekunder digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dari pekerja Generasi Z yang bekerja di wilayah Tangerang Selatan atau baru saja berhenti. Literatur dan makalah institusional terkait yang relevan dengan isu penelitian memberikan data sekunder. Selama tiga bulan, dari Oktober hingga Desember 2025, investigasi dilakukan. Karena penggunaan Instagram yang luas oleh Generasi Z dan kemudahan akses platform tersebut bagi responden, pengumpulan data dilakukan secara daring dengan memposting tautan kuesioner.

Seluruh karyawan Generasi Z di wilayah Tangerang Selatan merupakan populasi penelitian (Silaen, 2018). 50 responden dipilih dari seluruh populasi yang tersedia menggunakan strategi pengambilan sampel non-probabilitas dengan prosedur pengambilan sampel jenuh. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin digunakan untuk pengumpulan data guna mengukur pendapat responden tentang setiap variabel penelitian.

Pengujian instrumen, pengujian asumsi tradisional, dan pengujian hipotesis termasuk di antara langkah-langkah yang digunakan dalam proses analisis data. Untuk memastikan kuesioner tersebut sesuai sebagai alat ukur, pengujian instrumen mencakup pengujian validitas dan reliabilitas (Sugiyono, 2023). Untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik, pengujian asumsi tradisional melibatkan pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas (Ghozali, 2011; Ghozali, 2013). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis guna memastikan dampak simultan dan parsial dari faktor-faktor independen terhadap niat berhenti kerja. Efek parsial diuji menggunakan uji t, dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan menggunakan koefisien determinasi pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Uji Instrument Data

Uji instrument data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). jumlah sampel (n) ialah 53, sehingga derajat bebas (df) = $53 - 2 = 51$, dan nilai r_{tabel} yang diperoleh ialah 0,271.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X₁)

Variabel	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X1.1	0,600	0,271	Valid
	X1.2	0,400	0,271	Valid
	X1.3	0,626	0,271	Valid
	X1.4	0,574	0,271	Valid
	X1.5	0,392	0,271	Valid
	X1.6	0,584	0,271	Valid
	X1.7	0,366	0,271	Valid
	X1.8	0,499	0,271	Valid
	X1.9	0,579	0,271	Valid
	X1.10	0,544	0,271	Valid
	X1.11	0,285	0,271	Valid
	X1.12	0,530	0,271	Valid
	X1.13	0,637	0,271	Valid
	X1.14	0,530	0,271	Valid
	X1.15	0,513	0,271	Valid
	X1.16	0,574	0,271	Valid
	X1.17	0,597	0,271	Valid
	X1.18	0,420	0,271	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 1 diatas tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,271 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Beban Kerja valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Kepuasam Kerja (X₂)

Variabel	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₂)	X2.1	0,549	0,271	Valid
	X2.2	0,669	0,271	Valid
	X2.3	0,735	0,271	Valid
	X2.4	0,454	0,271	Valid
	X2.5	0,625	0,271	Valid
	X2.6	0,725	0,271	Valid
	X2.7	0,743	0,271	Valid
	X2.8	0,569	0,271	Valid
	X2.9	0,299	0,271	Valid
	X2.10	0,486	0,271	Valid
	X2.11	0,326	0,271	Valid
	X2.12	0,626	0,271	Valid
	X2.13	0,569	0,271	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 2 diatas tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,271 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Kepuasan Kerja valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X3)

Variabel	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,437	0,271	Valid
	X3.2	0,481	0,271	Valid
	X3.3	0,495	0,271	Valid
	X3.4	0,473	0,271	Valid
	X3.5	0,433	0,271	Valid
	X3.6	0,455	0,271	Valid
	X3.7	0,513	0,271	Valid
	X3.8	0,619	0,271	Valid
	X3.9	0,539	0,271	Valid
	X3.10	0,345	0,271	Valid
	X3.11	0,340	0,271	Valid
	X3.12	0,349	0,271	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 3 diatas tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,271 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Komitmen Organisasi valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Y1	0,545	0,271	Valid
	Y2	0,438	0,271	Valid
	Y3	0,464	0,271	Valid
	Y4	0,631	0,271	Valid
	Y5	0,464	0,271	Valid
	Y6	0,420	0,271	Valid
	Y7	0,434	0,271	Valid
	Y8	0,567	0,271	Valid
	Y9	0,473	0,271	Valid
	Y10	0,642	0,271	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 4 diatas tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,271 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan *Turnover Intention* valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan metode split-half, di mana item kuesioner terbagi menjadi dua kelompok: item ganjil dan item genap. Instrumen dinyatakan reliabel jika memenuhi kriteria tertentu. Dengan tingkat signifikansi 5%, instrumen dianggap reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari nilai kritis pada Product Moment. Sebagai alternatif, batasan umum dapat digunakan: reliabilitas di bawah 0,6 dianggap kurang memadai, nilai sekitar 0,7 dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 memperlihatkan tingkat reliabilitas yang sangat kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Value	,887
	N of Items	2 ^a
	Value	,716
	N of Items	2 ^b
Total N of Items		4
Correlation Between Forms		,906
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,951
	Unequal Length	,951
Guttman Split-Half Coefficient		,923
a. The items are: Beban Kerja, Kepuasan Kerja.		
b. The items are: Komitmen Organisasi, Turn Over.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Merujuk pada tabel ringkasan uji reliabilitas, dapat diidentifikasi bahwasanya setiap variabel penelitian memperlihatkan tingkat konsistensi internal yang memadai. Hal ini membuktikan bahwasanya seluruh konstruk variabel berada pada kategori reliabel secara statistik. Hal ini ditunjukkan pada nilai Guttmann Split Half Coefficient sebesar $0,923 > 0,800$ maka instrument penelitian dapat disimpulkan secara keseluruhan (gabungan) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diperoleh melalui pendekatan Kolmogorov–Smirnov, di mana besarnya residual ditentukan dengan bantuan SPSS. Setelah residual dihitung, langkah berikutnya ialah menampilkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov untuk melihat distribusi residual.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
	Mean	,0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,65902145
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,081
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berlandaskan pada hasil uji *Kolmogorov Smirnov*, yang disajikan pada tabel tersebut, menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ (*level of signification*), dapat dikatakan data residual berdistribusi dengan normal. Dengan ini, hasil pengujian ini menunjukkan bahwasanya asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Homoskedastisitas

Correlations		
Model		Sig
1	(Constant)	<,001
	Beban Kerja (X1)	,791
	Kepuasan Kerja (X2)	,546
	Komitmen Organisasi (X3)	,875
a. Dependent Variabel: Abs Res		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berlandaskan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya nilai *Sig.(2-tailed)* ketiga variabel yakni Beban Kerja (X₁) 0,887 , Kepuasan Kerja (X₂) 0,985 , dan Komitmen Organisasi (X₃) 0,694 memiliki nilai sudah lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui model regresi dalam penelitian ini mengalami masalah multikolinearitas, digunakan pengukuran Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang ditampilkan pada tabel *Coefficients*. Model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,346	2,891
	Kepuasan Kerja	,234	4,280
	Komitmen Organisasi	,327	3,056
a. Dependent Variable: Turn Over			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Perolehan uji multikolinearitas tabel diatas dapat diketahul nilai Tolerance dan VIF dari variabel mendapatkan *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 . Sehingga dikatakan yakni model regresi di penelitian ini tak memiliki masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini ditujukan untuk meramalkan sebuah keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Berikut ini ialah hasilnya:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Standardized Coefficients	Beta
1	(Constant)	4,902	3,169	
	Beban Kerja (X1)	,207	,070	,318
	Kepuasan Kerja (X2)	,521	,066	,704
	Komitmen Orgnisasi (X3)	,625	,092	,598
a. Dependent Variable: Turn Over (Y)				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdarkan tabel diatas, di dapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$TM = 4,902 + 0,207BK_1 + 0,521KK_2 + 0,625KO_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwasanya pada:

1. a (Konstanta) = 4,902 Artinya, jika nilai Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) sama dengan nol, maka prediksi tingkat Turnover (Y) ialah sebesar 4,902.
2. b1 (Beban Kerja / X1) = 0,207 Koefisien ini memperlihatkan bahwasanya ketika Beban Kerja meningkat, Turnover (Y) cenderung meningkat dengan asumsi variabel independen lain tetap konstan. Di sisi lain, jika Beban Kerja menurun, prediksi Turnover juga akan menurun dengan kondisi variabel lainnya tidak berubah.
3. b2 (Kepuasan Kerja / X2) = 0,521 Koefisien regresi ini menandakan bahwasanya peningkatan Kepuasan Kerja akan diikuti dengan kenaikan Turnover (Y), dengan asumsi variabel independen lain tetap. Jika Kepuasan Kerja menurun, maka Turnover diprediksi akan turun pula, dengan variabel lain tetap stabil.
4. b3 (Komitmen Organisasi / X3) = 0,625 Koefisien ini memperlihatkan > komitmen organisasi maka > prediksi Turnover (Y), dengan asumsi variabel lain konstan. Di sisi lain, apabila Komitmen Organisasi menurun, Turnover akan ikut menurun, dengan kondisi variabel lain tetap sama.

Uji Koefisien Determinasi

Secara fundamental, koefisien determinasi (R^2) mengukur proporsi variabilitas variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel-variabel prediktor dalam model. Derajat reliabilitas estimasi ini juga direfleksikan melalui besaran Adjusted (R^2) Adapun data empiris mengenai capaian koefisien determinasi disajikan secara sistematis pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Deterinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,818	1,850
a. Predictors: (Constant), Komitmen Orgnisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Beban Kerja (X3)				
b. Dependent Variabel: Turnover Intention (Y)				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Besaran *Adjusted R Square* senilai 0,818 mengonfirmasi bahwasanya 81,8% perubahan pada variabel tingkat *turnover* dapat dijelaskan melalui integrasi variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja. Di sisi lain, proporsi sebesar 18,2% dikontribusikan oleh variabel-variabel eksternal yang tidak masuk dalam kerangka pemodelan saat ini.

Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini diorientasikan untuk mengestimasi signifikansi kontribusi masing-masing variabel prediktor atas variabel respons secara individual. Parameter pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai probabilitas: apabila signifikansi melampaui ambang 0,05, maka variabel tersebut dinilai tidak memiliki dampak statistik yang bermakna. Di sisi lain, nilai signifikansi yang berada pada atau di bawah 0,05 mengonfirmasi adanya dampak yang nyata secara parsial.

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig
1	(Constant)	1,547	,128
	Beban Kerja (X1)	2,938	,005
	Kepuasan Kerja (X2)	7,858	,000
	Komitmen Organisasi (X3)	6,786	,000
a. Dependent Variable: Turn Over (Y)			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berlandaskan hasil output uji statistik t yang ditampilkan pada tabel, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Beban Kerja atas tingkat *turnover* terbukti signifikan, ditunjukkan oleh perolehan nilai signifikansi 0,005 yang memenuhi kriteria pengujian. Hasil ini memvalidasi hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini, yang menandakan adanya dampak langsung dari beban tugas atas keputusan pengunduran diri.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja atas *turnover* terverifikasi signifikan melalui perolehan *p-value* sebesar 0,000. Dengan terpenuhinya kriteria signifikansi di bawah 5%, maka H2 didukung secara statistik, menandakan adanya keterkaitan fungsional yang kuat antara kepuasan individu dengan intensitas perpindahan kerja.
3. Komitmen Organisasi mencatatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang secara konsisten berada di bawah ambang batas 5% (0,05). Berlandaskan perolehan tersebut, H3 dinyatakan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Komitmen Organisasi ialah determinan yang signifikan dalam memengaruhi fluktuasi angka *turnover* pegawai.

Uji Signifikan secara Simultan (UJI F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	809,770	3	269,923	78,868	,000 ^b
	Residual	167,702	49	3,422		
	Total	977,472	52			
a. Dependent Variable: Turn Over (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Orgnisasi (X3), Kepuasan Kerja (X2) Beban Keria (X1)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Interpretasi atas output Uji F pada tabel diatas :

1. F_{hitung} yang didapatkan dari output sebesar 78,868 sedangkan F_{total} diperoleh 2,56 (sig 0,05 $df_1 = n-1$, dan $df_2 (n-k-1)$ atau $53-3-1 = 49$), dengan n sebagai jumlah variabel, k sebagai jumlah variabel independen, dan (n) ialah jumlah data. Karena maka hasil yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,868 > 2,56$), maka kesimpulannya ialah penelitian ini dikatakan lulus uji kelayakan model atau dengan kata lain model dikatakan layak..
2. Angka sig output 0,000, karena sig output ($0,000 < sig (0,05)$) maka kesimpulannya penelitian ini dikatakan lulus uji kelayakan model atau dengan kata lain model dikatakan layak.

Dari interpretasi diatas, hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwasanya kesimpulan yang di dapat ialah Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) berdampak signifikan atas *Turn over Intention* (Y)

PEMBAHASAN

Dampak Beban Kerja atas Turnover Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga mendorong karyawan mencari pekerjaan lain. Temuan ini sejalan dengan penelitian Euginia Yolanda Nisnony dan Siti Mabur Rachmah (2025) serta Shintya Intan Luli, Rudi Steven Wenas, dan Mac Donald Walangitan (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi turnover intention.

Dampak Kepuasan Kerja atas Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan hubungan negatif. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi positif terhadap pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan, serta kompensasi yang diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian M. Afuan, Hapzi Ali, dan Zefriyenni (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Dampak Komitmen Organisasi atas Turnover Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan hubungan negatif. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Qrizzilia Izani Putri, Ahmad Badawi, dan Didin Hikmah (2025) serta Shintya Intan Luli, Rudi Steven Wenas, dan Mac Donald Walangitan (2025) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam menekan turnover intention.

Dampak Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi atas Turnover Intention

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor dalam lingkungan kerja. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,818 menunjukkan bahwa 81,8% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini

menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi kuat dalam menjelaskan turnover intention karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi keinginan karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, menurut temuan dan diskusi penelitian. Telah ditunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya komitmen organisasi meningkatkan kemungkinan karyawan akan berhenti dari perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang memprioritaskan tuntutan pekerjaan, keseimbangan beban kerja, dan keterlibatan karyawan merupakan komponen penting dalam menurunkan niat berhenti kerja, khususnya di kalangan Generasi Z, yang dibedakan oleh lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut.

Hasil ini menunjukkan bahwa bisnis harus mengelola beban kerja secara lebih proporsional dengan mencocokkan keterampilan staf dengan kompleksitas pekerjaan, volume, dan batasan waktu. Selain itu, membina lingkungan kerja yang ramah, struktur kompensasi yang jelas dan adil, hubungan kerja yang positif, dan peluang untuk pengembangan kompetensi berkelanjutan semuanya diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memupuk hubungan emosional antar pekerja, membangun nilai-nilai organisasi, dan menawarkan kepastian karier serta keamanan kerja, perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Diharapkan inisiatif-inisiatif ini akan menurunkan keinginan untuk berhenti bekerja dan menjaga stabilitas sumber daya manusia dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (N. K. Suryani, Ed.; Edisi pertama). CV Pena Persada.
- Deswarta, D., Masnur, M., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Lestari, R. P., Sudiarditha, I. R., & Handaru, A. W. (2021). The influence of compensation and career development on employee loyalty with job satisfaction as mediator. *Economics & Management*, 93(3), 135–141.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Musriha, M., & Rosyafah, S. (2022). The influence of leadership competencies, organizational commitment and job climate on organizational citizenship behavior (OCB) and its impact on employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(1), 1–12.
- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329–343.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widianti, P., & Herlina. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Yücel, İ. (2021). Transformational leadership and turnover intentions: The mediating role of employee performance during the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3), 1–21. <https://doi.org/10.3390/admsci11030081>