

## Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Daerah Istimewa Yogyakarta

Ilah Fadhilah Dwi Ulviana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,  
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia  
Email: [210510008@student.merubuna-yogya.ac.id](mailto:210510008@student.merubuna-yogya.ac.id)

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of Compensation, Workload, and Career Development on Turnover intention of Gen Z D.I Yogyakarta Employees. The sample in this study was 96 respondents who were Gen Z employees in D.I Yogyakarta. The data collection technique used was a survey method with the research instrument used was a questionnaire. The results of the instrument test stated that the data in this study was proven to be valid and reliable. The Classical Assumption Test states that the data in this study is normally distributed and produces a regression model that is free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of the classical assumption test show that the data is normally distributed and produces a regression model that is free from heteroscedasticity and multicollinearity. The results of this research prove that: (1) Compensation has a positive and significant effect on the turnover intention of Gen Z D.I Yogyakarta employees, (2) Workload has a positive and significant effect on the turnover intention of Gen Z D.I Yogyakarta employees, (3) Career development has a negative and significant effect on the turnover intention of Gen Z D.I Yogyakarta employees, (4) Together compensation, workload and career development simultaneously influence the turnover intention of Gen Z D.I Yogyakarta employees. These results have implications for future researchers to examine factors that can cause turnover intention, especially in Gen Z who are starting to enter the world of work. The findings of this research have implications for companies to pay more attention to factors related to existing employees so that employee turnover intention does not occur.*

**Keywords:** Compensation, Workload, Career Development, Turnover intention, Gen Z



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### INTRODUCTION

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, industri dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan data sensus penduduk 2020 dari Badan Pusat Statistik (BPS), mayoritas penduduk Indonesia adalah Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dan mencakup 27,94% dari total populasi. Meskipun berada dalam usia produktif yang dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi, Generasi Z cenderung lebih sering berpindah pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Survei Deloitte pada tahun 2018 menunjukkan bahwa 61% Generasi Z berencana untuk berpindah pekerjaan dalam waktu kurang dari dua tahun, dan fenomena "Pengunduran Diri Besar" selama pandemi semakin memperkuat tren ini. Permasalahan ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan, karena tingginya turnover intention dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, seperti kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap turnover intention karyawan Generasi Z. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Menurut Mobley et al. (1978) dalam Muzakki dkk. (2024), turnover intention juga dikenal sebagai niat untuk pindah kerja, yaitu adanya tendensi atau keinginan seorang karyawan untuk secara

sadar meninggalkan pekerjaannya atau pindah ke tempat kerja baru dengan pilihan yang mereka pilih sendiri. Indikator niat turnover menurut Seltiawan dan Putra (2016) dalam Kristiyanto dan Khasanah (2021) adalah:

1. Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting)
2. Mencarian alternatif pekerjaan (Thinking of Searching for Alternatives)
3. Niat untuk keluar (Intention to Quit)

Faktor utama yang menyebabkan karyawan mundur dari perusahaan adalah kompensasi. Menurut Purwati (2020), kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Simamora (2022), ada empat indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji/Upah Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan karena statusnya sebagai pekerja. Upah merupakan istilah lain dari gaji yang biasa diberikan kepada karyawan tertentu, seperti karyawan operasional.
2. Insentif Insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji atau upah yang dihitung berdasarkan kinerja.
3. Tunjangan Tunjangan adalah jenis kompensasi non-finansial seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.
4. Fasilitas Fasilitas, jenis kompensasi non-finansial, dapat sangat menguntungkan, terutama bagi eksekutif yang menghabiskan banyak uang untuk bisnis mereka.

Hasil penelitian dari Romladonni (2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap niat berpindah kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Rofiki & Hasanah (2024) yang juga menemukan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap turnover intention karyawan. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi niat berpindah kerja adalah beban kerja. Gibson (2018) dalam Putri (2023) menyatakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah tugas yang membuat karyawan merasa kelelahan, sehingga mereka terkadang mengorbankan waktu istirahat untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Ada tiga indikator beban kerja, menurut Koeromlowidjojo (2017) dalam Joelsyiana dkk (2022):

1. Kondisi pekerjaan, yakni semua hal yang dirasakan oleh karyawan seperti perasaan nyaman atau tidak di tempat mereka bekerja.
2. Penggunaan waktu, yaitu bagaimana waktu digunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan baik dalam jam kerja maupun di luar jam kerja.
3. Target yang harus dicapai, yaitu sesuatu yang harus dicapai oleh seluruh karyawan dari tugas yang telah diberikan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Widiawati (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention). Ivai dan Sagala (2016) dalam Hanan dkk. (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kapasitas kerja seseorang dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan. Karena karyawan ingin memiliki karir yang lebih baik dan terukur untuk masa depan, perusahaan wajib melakukan pengembangan karir untuk mengurangi turnover intention. Menurut Rivai (2015) dalam Johaprasetya (2023), ada tujuh indikator untuk mengukur pengembangan karir:

1. Kebutuhan Karir
2. Pelatihan

3. Perlakuan yang adil dalam berkarir
4. Informasi Karir
5. Promosi
6. Mutasi
7. Pengembangan tenaga kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sismlawati & Lataruva (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadelliel (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

### **RESEARCH METHODS**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antara variabel kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap turnover intention. Penelitian ini akan dilakukan dengan mengumpulkan data numerik melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

1. Populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang bekerja secara full-time atau part-time di D.I. Yogyakarta. Menurut data kependudukan D.I. Yogyakarta, total penduduk dengan rentang usia 18-25 tahun adalah 420.716 jiwa per semester II tahun 2021.
2. Sampel. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan, sehingga harus benar-benar bersifat representatif. Mengingat populasi yang besar dan keterbatasan waktu serta sumber daya, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel yang diperoleh adalah 96 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, di mana kriteria sampel adalah Generasi Z yang bekerja full-time atau part-time, berusia 18-25 tahun, dan memiliki masa kerja minimal 3 bulan.
3. Teknik Pengumpulan Data. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan tertutup dengan skala Likert 5 poin, yang memungkinkan responden untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan. Variabel yang diukur dalam kuesioner mencakup kompensasi, beban kerja, pengembangan karir, dan turnover intention. Pengembangan instrumen dilakukan dengan merujuk pada definisi operasional variabel dan indikator yang relevan.
4. Teknik Analisis. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan program SPSS. Analisis yang dilakukan meliputi:
  - a. Uji Validitas dan Reliabilitas: Menggunakan uji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud, dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden.
  - b. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi.
  - c. Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk menguji pengaruh variabel independen (kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (turnover intention). Model regresi yang digunakan adalah  $TI = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 BK + \beta_3 PK$ , di mana TI adalah turnover intention, K adalah kompensasi, BK adalah beban kerja, dan PK adalah pengembangan karir.

- d. Uji t dan Uji F: Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dan simultan terhadap variabel dependen.
- e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Untuk menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Dengan model ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta.

## RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION

### Research Result

Penelitian ini dilakukan pada Generasi Z yang telah memasuki usia bekerja, yaitu berusia 18 hingga 25 tahun, yang bekerja baik secara part-time maupun full-time, dengan kriteria telah bekerja minimal tiga bulan di wilayah D.I. Yogyakarta, dengan total sampel sebanyak 96 responden. Proses verifikasi telah dilakukan pada sampel yang digunakan untuk menghilangkan data yang tidak valid yang dapat mempengaruhi hasil analisis penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarluaskan secara online kepada karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta menggunakan *Google Forms*. Karakteristik responden terbagi dalam beberapa kriteria, yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (51,0%) dan perempuan (49,0%).

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	49	51,0	51,0	51,0
Perempuan	47	49,0	49,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada dalam kategori 18-21 tahun (80,2%), sedangkan 19,8% berusia 22-25 tahun.

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	49	51,0	51,0	51,0
Perempuan	47	49,0	49,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Dalam hal pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SLTA sebanyak (79,2%), sementara 20,8% memiliki pendidikan S1.

**Tabel 3. Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	20	20,8	20,8	20,8
SMA/SLTA Sederajat	76	79,2	79,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Mengenai masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 3 bulan (77,1%), diikuti oleh mereka yang telah bekerja lebih dari 6 bulan (12,5%) dan lebih dari 1 tahun (10,4%).

**Tabel 4. Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 1 Tahun	10	10,4	10,4	10,4
> 6 Bulan	12	12,5	12,5	22,9
3 Bulan	74	77,1	77,1	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Uji validitas dilakukan untuk memastikan semua indikator layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas dari Item - Item Variabel Penelitian**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	K1	0,909	0,198	Valid
	K2	0,898	0,198	Valid
	K3	0,883	0,198	Valid
	K4	0,890	0,198	Valid
Beban Kerja	BK1	0,953	0,198	Valid
	BK2	0,957	0,198	Valid
	BK3	0,959	0,198	Valid
Pengembangan Karir	PK1	0,917	0,198	Valid
	PK2	0,949	0,198	Valid
	PK3	0,940	0,198	Valid
	PK4	0,935	0,198	Valid
	PK5	0,941	0,198	Valid
	PK6	0,928	0,198	Valid
	PK7	0,938	0,198	Valid
Turnover Intention	TI1	0,907	0,198	Valid
	TI2	0,914	0,198	Valid
	TI3	0,918	0,198	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 21, diolah pada 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan kepada responden adalah valid, karena nilai *r* hitung untuk setiap pernyataan lebih besar daripada *r* tabel (0,198). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan konsistensi instrumen yang digunakan.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Item - Item Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0.917	Reliabel
Beban Kerja	0.953	Reliabel
Pengembangan Karir	0.975	Reliabel
Turnover Intention	0.900	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 21, diolah pada 2024

Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan, termasuk uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

**Tabel 7. Uji Normalitas**

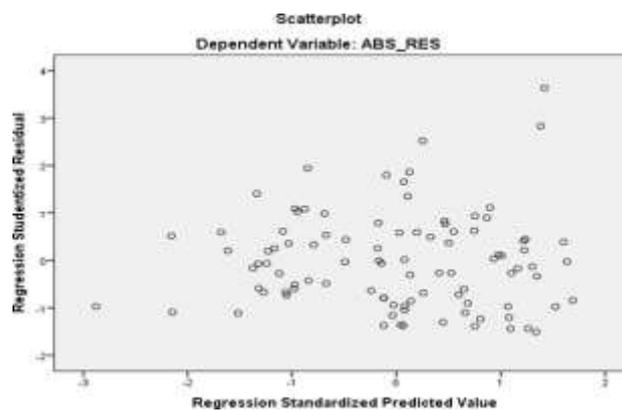
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000

	Std. Deviation	2,06284089
	Absolute	,063
Most Extreme Differences	Positive	,052
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,618
Asymp. Sig. (2-tailed)		,839

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai asymp.sig sebesar 0,839, yang lebih besar dari 0,05. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas,

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,200	,827		1,450	,150
1 Kompensasi	,019	,035	,056	,544	,588
1 Beban Kerja	,029	,040	,076	,734	,465
1 Pengembangan Karir	-,006	,019	-,035	-,333	,740



Sedangkan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak mengalami multikolinieritas, dengan nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10.

**Tabel 9. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,622	1,437		5,303	,000		
1 Kompensasi	,267	,061	,362	4,365	,000	,996	1,004
1 Beban Kerja	,247	,070	,295	3,552	,001	,996	1,004
1 Pengembangan Karir	-,154	,032	-,394	-4,754	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah  $TI = 7.622 + 0.267 K + 0.247 BK - 0.154 PK + e$ . Koefisien regresi untuk kompensasi dan beban kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh negatif.

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,622	1,437		5,303	,000
Kompensasi	,267	,061	,362	4,365	,000
Beban Kerja	,247	,070	,295	3,552	,001
Pengembangan Karir	-,154	,032	-,394	-4,754	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Tabel 11. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,622	1,437		5,303	,000
Kompensasi	,267	,061	,362	4,365	,000
Beban Kerja	,247	,070	,295	3,552	,001
Pengembangan Karir	-,154	,032	-,394	-4,754	,000

Uji t menunjukkan bahwa kompensasi ( $p = 0,000$ ), beban kerja ( $p = 0,001$ ), dan pengembangan karir ( $p = 0,000$ ) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

**Tabel 12. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236,235	3	78,745	17,921	,000 <sup>b</sup>
Residual	404,255	92	4,394		
Total	640,490	95			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Beban Kerja

Uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai F hitung sebesar 17,921 dan  $p = 0,000$ .

**Tabel 13. Hasil Adjusted R<sup>2</sup> Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 <sup>a</sup>	,369	,348	2,096

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa 34,8% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir, sementara 65,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula niat karyawan untuk berpindah kerja. Hal ini sejalan dengan teori keadilan yang menyatakan bahwa karyawan mengevaluasi keadilan dalam hubungan sosial di tempat kerja.

Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, di mana beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan Generasi Z mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Sebaliknya, pengembangan karir berdampak negatif terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterima, semakin rendah niat karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, seperti memberikan kompensasi yang adil, mengelola beban kerja secara efektif, dan menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan Generasi Z dan mengurangi tingkat turnover, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan menguntungkan bagi karyawan.

## **CONCLUSION**

Menurut hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta. Ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula turnover intention karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta.
3. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta. Ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, semakin rendah turnover intention karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di D.I. Yogyakarta.

## **BIBLIOGRAPHY**

- Delsy Hanan, D. P., Dr. Yunita, S., & Rani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja Tbk Unit Kerja Quality Control [Skripsi, Universitas Baturaja]. <http://repository.unbara.ac.id/id/eprint/2053/>
- Elftriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi pada Yamlahe Mataram Sakti Selmlarang). *SELIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/seljamlan.v5i2.2155>
- Hadelliel, J. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. X Jakarta Selatan. <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/19268>
- Irrawati, M. D., & Mukaramlah, M. (2024). Implementasi Model Regresi Linier Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.35912/sakmlan.v3i2.2743>
- Joelsyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). The Influence of Workload, Work Conflict, and Work Stress on the Performance of Sprinter Employees at PT Garuda Express Nusantara in Pekanbaru. *elCo-Buss*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.32877/elb.v5i2.604>
-

- Johaprasetya, E. S. (t.t.). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Gaji, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Generasi Z. Diambil 22 Oktober 2024, dari <https://elskripsi.usml.ac.id/detail-B11A-3774.html>
- Kristiyanto, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention [Skripsi, Universitas Putra Bangsa]. <http://elprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/865/>
- Muzakki, M. N., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2024). Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Kurir Ekspedisi Antelraja Cabang Yogyakarta). *Journal of Management and Business (JOMLB)*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.31539/jomlb.v6i1.8382>
- Pratiwi, R. D. (2020). Peran Mediasi Emotional Intelligence sebagai Moderasi dalam Hubungan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Garuda Plaza Hotel Medan). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(01), Article 01. <https://doi.org/10.35447/jamlanku.v2i01.363>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumli Raya Melastika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MLSELJ)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.37385/mlselj.v2i1.76>
- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the Effect of Work-Life Balance and Career Development on Turnover Intention for Millennial Generations. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(15), Article 15. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05>