

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BEBAN KERJA
DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN GEN Z**
(Survei pada Para Karyawan Gen Z di Kabupaten Kuningan)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

RIRIN MAELASARI

NIM. 20210510313

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KUNINGAN**

2025

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BEBAN KERJA DAN
KEPUASAN GAJI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN GEN Z

(Survei Pada Para Karyawan Gen Z Di Kabupaten Kuningan)

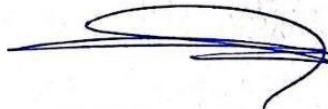
Oleh :

RIRIN MAELASARI
20210510313

Telah berhasil mempertahankan skripsinya pada tanggal 03 Oktober 2025 dihadapan Dewan Penguji. Skripsi ini disahkan sebagai bagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan.

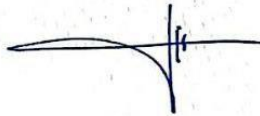
Susunan Dewan Penguji:

Penguji I,



Dr. H. Iskandar, M.M
NIP. 196205081987031003

Penguji II,



Dr. Hj. Lili Karmela F, SE., M.Si
NIK. 41038971054

Penguji III,



Dr. Iqbal Arraniri, S.E.I., M.M
NIK. 410109800212

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BEBAN KERJA DAN
KEPUASAN GAJI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN GEN Z**

(Survei Pada Para Karyawan Gen Z Di Kabupaten Kuningan)

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :

RIRIN MAELASARI

20210510313

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Dr. H. Iskandar, M.M
NIP. 196205081987031003

Pembimbing II,



Aris Budiman, M.Pd., M.M
NIK. 410112770189

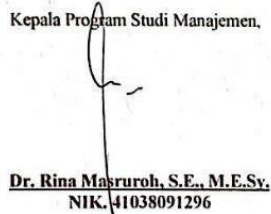
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Hj. Lili Karmela F, S.E., M. Si
NIK. 41038971054

Kepala Program Studi Manajemen,



Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E.Sy.
NIK. 41038091296

PERNYATAAN OTENTITAS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z (Survei pada Para Karyawan Gen Z di Kabupaten Kuningan)**" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Kuningan, September 2025

Yang membuat pernyataan,



Ririn Maelasari
20210510313

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

“Masa depan kita gemilang, *the future is yours do your best*, berbuatlah yang
baik jangan sakiti orang”
(Bapak Presiden Prabowo Subianto)

“Sukses itu bukan hanya berhasil meraih yang kita rencanakan, sukses juga
adalah berhasil bangkit ketika kita jatuh, itulah sukses”
(Anies Rasyid Baswedan)

PERSEMBAHAN

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada suamiku, yang selalu percaya
pada diriku dan mendorongku untuk mencapai yang terbaik. Skripsi ini
adalah bukti dari cinta dan dukunganmu yang tak ternilai. Dan dengan tulus,
saya persembahkan skripsi ini teruntuk ibunda saya, yang telah berjuang
keras dan mengorbankan segalanya demi masa depan saya. Semoga semua
pengorbanan ibunda terbayar dengan kebahagiaan.

ABSTRAK

Ririn Maelasari, 2025 “Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z (Survei pada Para Karyawan Gen Z di Kabupaten Kuningan).” Skripsi, Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan, Pembimbing (I) Dr. H. Iskandar, M.M. Pembimbing (II) Aris Budiman, M.Pd., M.M.

Generasi Z sebagai kelompok usia produktif yang lahir di era digital memiliki ekspektasi kerja yang tinggi dan unik, sehingga berpotensi menimbulkan tingkat turnover intention yang cukup tinggi. Kondisi ini dapat merugikan perusahaan karena menimbulkan biaya rekrutmen, pelatihan ulang, serta menurunnya produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, beban kerja, dan kepuasan gaji baik secara simultan maupun parsial terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Kabupaten Kuningan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 135 responden menggunakan teknik non-probability sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sementara pengembangan karir dan kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja menjadi faktor utama yang mendorong niat pindah kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Kuningan.

Kata kunci: Pengembangan karir, beban kerja, kepuasan gaji, turnover intention.

ABSTRACT

Ririn Maelasari, 2025. "The Influence of Career Development, Workload, and Salary Satisfaction on Turnover Intention among Gen Z Employees (A Survey on Gen Z Employees in Kuningan Regency)" Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Kuningan University. Supervisor (I) Dr. H. Iskandar, M.M. Supervisor (II) Aris Budiman, M.Pd., M.M.

Generation Z, as a productive age group born in the digital era, has high and unique job expectations, which can potentially lead to a high level of turnover intention. This condition can be detrimental to companies due to recruitment costs, retraining, and decreased productivity. This study aims to analyze the influence of career development, workload, and salary satisfaction—both simultaneously and partially—on turnover intention among Generation Z employees in Kuningan Regency. The research method used is quantitative with a survey approach, and data were collected through questionnaires distributed to 135 respondents using a non-probability sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that partially, only workload has a positive and significant effect on turnover intention, while career development and salary satisfaction do not have a significant effect. However, simultaneously, all three variables significantly influence turnover intention. The conclusion of this study is that workload is the main factor driving the intention to leave the job among Gen Z employees in Kuningan Regency.

Keywords: career development, workload, salary satisfaction, turnover intention.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z Di Kabupaten Kuningan”** yang merupakan topik yang sangat relevan dan penting dalam konteks pekerjaan. Penelitian ini disusun dalam rangka menempuh ujian sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, dan ketidaksempurnaan tersebut disebabkan oleh kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis yang masih terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan bagi kemajuan dimasa yang akan datang.

Tidak lupa dengan hormat serta rasa syukur, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada bapak Dr. H. Iskandar, M.M. dan bapak Aris Budiman, M.Pd., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian penelitian ini.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika terdapat kekurangan dalam penyampaian skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang sebesar- besarnya. Terima kasih.

Kuningan, September
2025

Ririn Maelasari
20210510313

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
PERNYATAAN OTENTITAS	
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN	
 HIPOTESIS	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Teori Voluntary Turnover.....	10
2.1.3 Generasi Zilenial.....	13
2.1.4 Pengembangan Karir.....	15
2.1.5 Beban Kerja	18
2.1.6 Kepuasan Gaji	23
2.1.7 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.1.8 Penelitian Terdahulu	27
2.2. Kerangka Berpikir	31
2.3. Hipotesis Penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Metode Penelitian.....	34
3.1.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Operasionalisasi Variabel	34
3.2.1 Variabel Independen (X).....	36
3.2.2 Variabel Dependen (Y)	36
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel	37
3.4 Jenis dan Sumber Data	38
3.4.1 Jenis Data	38
3.4.2 Sumber Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.1 Kuesioner	38
3.6 Hasil Uji Instrumen	38
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.7 Teknik Analisis Data	42
3.7.1 Analisis Deskriptif	43
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.7.5 Pengujian Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Gambaran Umum.....	48
4.1.2 Karakteristik Responden	49
4.1.3 Teknik Analisis Data.....	50
4.1.4 Analisis Regersi Linear Berganda	56
4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.1.6 Pengujian Hipotesis	58
4.2 Pembahasan.....	60

4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja dan Kepuasan Gaji Secara Bersama Sama Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan	60
4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan.....	60
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan	62
4.2.4 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Kuningan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja di kabupaten Kuningan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Gaji	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Turnover Intention	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	50
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Variabel Pengembangan Karir X1	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja X2.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Gaji X3	55
Tabel 4.10 Hasil Persamaan Regresi	56
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	58
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Survei Alasan Generasi Z Berhenti Bekerja	3
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54