

ABSTRAK

Dyta Kusuma Pancasakti. 220541100145. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z di Sidoarjo. Progam Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Universitas Trunojoyo Madura. 2026

Turnover intention adalah kecenderungan seorang karyawan untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya beban kerja. Generasi Z, yang kini mulai mendominasi dunia kerja, memiliki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya sehingga lebih rentan mengalami *turnover intention* ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan 400 responden Generasi Z yang bekerja di Sidoarjo, dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa skala beban kerja (45 item, reliabilitas 0,850) dan skala *turnover intention* (17 item, reliabilitas 0,769). Analisis data dilakukan dengan IBM SPSS Statistics 27. Hasil menunjukkan hipotesis diterima, artinya beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai $F = 344,366$ dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,464 menunjukkan beban kerja menyumbang 46,4% terhadap *turnover intention*, sedangkan 53,6% dipengaruhi faktor lain. Secara deskriptif, mayoritas karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang untuk beban kerja maupun *turnover intention*. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan mengelola beban kerja secara efektif untuk menekan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: beban kerja, *turnover intention*, Generasi Z, karyawan, Sidoarjo

ABSTRACT

Dyta Kusuma Pancasakti. 220541100145. *The Effect of Workload on Turnover Intention among Generation Z Employees in Sidoarjo. Psychology Study Program, Faculty of Social and Cultural Sciences, Universitas Trunodjoyo Madura. 2026.*

Turnover intention is an employee's tendency to consider leaving their job, which can be influenced by various factors, one of which is workload. Generation Z, which is now beginning to dominate the workforce, has characteristics that differ from previous generations, making them more prone to turnover intention when facing high job demands. This study aims to analyze the effect of workload on turnover intention among Generation Z employees in Sidoarjo. The research approach employed a quantitative method with 400 Generation Z respondents working in Sidoarjo, selected through purposive sampling. The research instruments consisted of a workload scale (45 items, reliability 0.850) and a turnover intention scale (17 items, reliability 0.769). Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics 27. The results indicate that the hypothesis was accepted, meaning that workload influences turnover intention with an F-value of 344.366 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). The R^2 value of 0.464 indicates that workload accounts for 46.4% of the variance in turnover intention, while 53.6% is influenced by other factors. Descriptively, the majority of Generation Z employees fall into the "moderate" category for both workload and turnover intention. These findings underscore the importance of companies effectively managing workload to reduce turnover intention among Generation Z employees.

Keywords: workload, turnover intention, Generation Z, employees, Sidoarjo.