

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberlangsungan perubahan karena memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, tenaga kerja dalam perusahaan dapat dipandang sebagai modal utama yang memiliki nilai strategis karena berfungsi mendukung keberhasilan organisasi serta berperan sebagai faktor produksi dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan (Rahardjo, 2022). Apabila sumber daya yang tersedia tidak memadai, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, maka akan sulit bagi organisasi dalam menjalankan misinya dalam mewujudkan visi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Saat ini, dunia kerja dipenuhi oleh generasi baru, yakni Generasi Z. Jika berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), menjelaskan Generasi Z lahir pada tahun 1997-2012. Kehadiran generasi ini diharapkan dapat memainkan peran penting dalam angkatan kerja dan memberikan kontribusi besar untuk organisasi dan negara. Hasil Sensus Penduduk yang dipublikasikan oleh BPS 2021, Generasi Z memiliki persentase tertinggi sebesar 27,94%, lebih besar dibandingkan dengan generasi milenial maupun generasi X. Karakteristik, cara pandang, serta nilai-nilai yang mereka miliki juga cenderung berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga keberadaan mereka menjadi faktor penting yang perlu dipahami dalam dinamika ketenagakerjaan di masa depan. Sehingga menegaskan pentingnya peran Generasi Z dalam dinamika tenaga kerja di masa mendatang (Wibowo, 2024).

Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh di era perkembangan teknologi digital sehingga sejak dini telah terbiasa menggunakan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan dan sering disebut sebagai *digital natives* (Francis & Hoefel, 2018). Selain itu, Generasi Z juga dikenal sebagai kelompok dengan ekspektasi yang tinggi pada lingkungan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, gaji yang kompetitif, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional (Agarwal & Vaghela, 2018). Selain itu karyawan Generasi Z senang dengan lingkungan kerja fleksibel, suportif, dan memberi ruang otonomi tinggi serta menerapkan budaya kerja yang inklusif dan transparan.

Mereka menunjukkan *engagement* saat perusahaan menyediakan budaya kerja yang inklusif, transparan, dan menghargai keberagaman (Anabelle & Aryati, 2025). Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka mengekspresikan diri, bekerja dengan ritme yang sesuai preferensi pribadi, serta tidak terlalu diikat struktur kerja yang kaku, sehingga kondisi kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi tersebut berpotensi memengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja (Hanifah & Wardono, 2020).

Banyak perusahaan yang belum mampu mengelola tenaga kerja secara optimal sehingga belum mencapai hasil yang efektif dan efisien. Berbagai tantangan sering muncul dan dapat menghambat jalannya operasional organisasi. Terlalu banyak tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi, sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan karyawan ketika berada dalam sebuah pekerjaannya (Du Ploy & Roodt, 2013). Kondisi tersebut menjadi perhatian yang semakin penting seiring dengan meningkatnya jumlah Generasi Z dalam dunia kerja dengan karakteristik dan ekspektasi di dunia kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja agar tidak memicu munculnya *turnover intention* pada karyawan Generasi Z

Keinginan karyawan berpindah pekerjaan atau *turnover* merupakan suatu proses yang diawali dari rasa ketidakpuasan kerja, yang kemudian menimbulkan pikiran untuk meninggalkan pekerjaan sebelum akhirnya keputusan tersebut benar-benar diambil. Menurut Mobley (1977, dalam Munandar, 2001), *Turnover intention* diartikan sebagai kondisi ketika karyawan memutuskan untuk tidak menetap di perusahaan. Karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan sering kali diawali oleh munculnya *turnover intention*, yakni niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain. Ketika situasi tersebut terjadi berulang-ulang, perusahaan akan menghadapi berbagai dampak negatif, seperti menurunnya retensi karyawan, terganggunya produktivitas kerja, hingga berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Mobley, 1986). Dunia kerja tengah menghadapi masalah serius berupa meningkatnya angka *turnover* karyawan secara global. Kondisi ini sejalan dengan hasil survei Michael Page bahwa tren peningkatan tingkat *turnover* karyawan dari tahun ke tahun (Data

Indonesia, 2022). Negara Indonesia termasuk negara dengan tingkat pergantian karyawan yang relatif tinggi, sebagaimana ditunjukkan pada grafik berikut :

**Tabel 1. 1 Karyawan yang berencana mengundurkan diri di kawasan Asia-Pasifik dalam 6 bulan ke depan (2022)**

| No | Negara    | Presentase |
|----|-----------|------------|
| 1  | India     | 86%        |
| 2  | Indonesia | 84%        |
| 3  | Filipina  | 83%        |
| 4  | Malaysia  | 82%        |
| 5  | Thailand  | 81%        |
| 6  | Vietnam   | 81%        |
| 7  | Hong Kong | 76%        |
| 8  | Singapura | 74%        |
| 9  | Jepang    | 67%        |
| 10 | China     | 59%        |
| 11 | Taiwan    | 59%        |
| 12 | Australia | 56%        |

Sumber : Data Indonesia (2022)

Berdasarkan hasil survei yang ada pada tahun 2022, Indonesia menempati posisi kedua sebanyak 84% sebagai negara dengan persentase pekerja yang memiliki perencanaan untuk berpindah dari tempat kerja saat ini dalam rentang enam bulan mendatang, berada sedikit di bawah India yang mencatat angka 86%. Persentase tersebut juga tercatat lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata pada kawasan Asia Pasifik karena hanya sebesar 74%. Angka di Indonesia bahkan melampaui beberapa negara lain di kawasan Asia Pasifik. Dari data tersebut, menunjukkan jika perusahaan di Indonesia dapat memberikan perhatian untuk menangani masalah *turnover* supaya perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan dibutuhkan perusahaan.

Temuan dari survei *State of the Global Workplace 2023* yang dilakukan Gallup keinginan individu untuk mencari pekerjaan masih tergolong tinggi di Indonesia. Sebanyak 52% responden Indonesia mengaku sedang aktif mencari pekerjaan baru, yang mengindikasikan adanya niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Persentase tersebut menempatkan Indonesia pada posisi keempat tertinggi di kawasan ASEAN. Filipina berada di peringkat pertama dengan angka 64%, diikuti Myanmar sebesar 58% dan Laos sebesar 57%. Survei yang dilakukan pada tahun 2023 tersebut melibatkan sekitar 128 ribu responden dari lebih dari 160 negara, termasuk sekitar 1.000 responden dari Indonesia. Tingginya persentase

responden Indonesia yang mencari pekerjaan baru menunjukkan bahwa *turnover intention* masih menjadi salah satu tantangan yang perlu diantisipasi dalam lingkungan kerja. Persentase ini dapat menjadi indikator tingginya *turnover intention* di kalangan pekerja Indonesia, yang dapat merugikan organisasi melalui meningkatnya biaya rekrutmen, hilangnya produktivitas, dan terganggunya keberlangsungan operasional perusahaan.

Fenomena *turnover* juga terjadi pada pekerja atau karyawan Generasi Z yang telah mendominasi tenaga kerja di era saat ini. Hal tersebut dapat dibuktikan dari survei terhadap pekerja Generasi Z menunjukkan bahwa sekitar 69 % dari responden berencana resign dari pekerjaan mereka saat ini (Survey Jakpat, 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat *turnover* cukup tinggi sehingga menjadi tantangan besar bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia. Selain itu, terdapat survei yang dilakukan Jakpat (2024) terkait preferensi kerja terhadap karyawannya dengan kriteria Generasi Z, melibatkan 168 responden yang merupakan individu Generasi Z, menunjukkan sejumlah alasan utama di balik keputusan mereka untuk memilih berhenti dari pekerjaannya.

**Tabel 1. 2 Survei Alasan Generasi Z Berhenti dari Pekerjaannya**

| Alasan keluar                     | Presentase |
|-----------------------------------|------------|
| Gaji tidak sesuai                 | 41%        |
| Dapat pekerjaan yang lebih baik   | 27%        |
| Beban kerja terlalu banyak        | 26%        |
| Tidak dihargai                    | 26%        |
| Ingin mencari pekerjaan lain      | 26%        |
| Tidak ada jenjang karier          | 25%        |
| Lingkungan kerja yang tidak sehat | 23%        |
| Masa kontrak sudah habis          | 23%        |
| Bosan                             | 21%        |
| Tidak cocok dengan atasan         | 20%        |

Sumber : Jakpat (2024)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi atau gaji menjadi alasan paling banyak dikemukakan oleh Generasi Z untuk keluar dari pekerjaan, yaitu sebesar 41%. Selain itu, usia yang masih muda, adanya tawaran atau mendapatkan pekerjaan dengan benefit yang sesuai (27%), Selain itu, sebanyak 26% responden menyatakan bahwa tingginya beban kerja merupakan salah satu alasan utama yang mendorong mereka untuk mengundurkan diri dari tempat kerja. Adanya campuran dari faktor ekonomi, peluang karier, serta tekanan

atau beban pekerjaan yang menjadi pendorong karyawan memilih untuk mencari pekerjaan yang dapat sesuai dengan ekspektasi mereka, maka tidak heran menyebabkan tingginya mobilitas tenaga kerja pada kelompok usia tersebut. Laporan *LinkedIn Workforce Report* (2024) menunjukkan bahwa dalam periode lima tahun terakhir, tingkat *turnover* Generasi Z di Indonesia berada 54% di atas generasi Y dan generasi X. Jika mengacu pada data tersebut menunjukkan bahwa mempertahankan karyawan Generasi Z menjadi salah satu tantangan perusahaan.

Kondisi tersebut semakin relevan jika dikaitkan dengan kondisi di wilayah Sidoarjo. Menurut Long sensus BPS 2020, Sidoarjo memiliki jumlah penduduk Generasi Z (1997 - 2012) mencapai 517.961 jiwa, dimana 267.166 laki-laki dan 250.795 perempuan. Sidoarjo merupakan penyumbang populasi Generasi Z terbanyak ke empat setelah Surabaya (709,846 jiwa) menduduki wilayah pertama dengan populasi Generasi Z terbanyak, kemudian Malang (627.583 jiwa) dan Jember (619.732 jiwa). Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten Sidoarjo memiliki populasi Generasi Z yang besar dibandingkan sebagian besar kabupaten atau kota di Jawa Timur sehingga menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji fenomena *turnover intention* pada Generasi Z.. Fenomena *turnover intention* terbukti menjadi permasalahan nyata di berbagai sektor industri di Sidoarjo, seperti sektor ritel dengan rata-rata *turnover* 48 karyawan per tahun (Merissa, 2018), sektor manufaktur dengan tingkat *turnover intention* 19,3% (Hanifa dkk., 2018), hingga sektor jasa sterilisasi yang melaporkan 6 – 7 karyawan keluar tiap tahun (Medysar dkk, 2022).

Dengan dominasi pekerja muda dan tingginya potensi perpindahan kerja, Sidoarjo menjadi wilayah yang sangat relevan untuk memahami dinamika *turnover intention* pada Generasi Z. Sidoarjo merupakan salah satu wilayah pendukung utama Kota Surabaya yang memiliki perkembangan pesat sebagai kawasan industri terbesar di Jawa Timur. Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo (2024) mencatat bahwa Sidoarjo memiliki ratusan perusahaan manufaktur dan jasa modern yang terus berkembang setiap tahunnya. Sebagai salah satu pusat industri yang berkembang pesat, Sidoarjo telah memberikan kontribusi signifikan dalam penyumbangan industri pengolahan sebesar 48,57% terhadap PDRB (Produk

Domestik Regional Bruto) daerah, sehingga menjadikan Sidoarjo sebagai pusat aktivitas industri yang menyerap banyak tenaga kerja usia produktif.

Sebagai penguat kondisi tersebut, selain karakteristik wilayah dan perkembangan industrinya, data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019 menjelaskan mengenai jumlah perusahaan terbesar yang ada di Jawa Timur, sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 Data Jumlah Perusahaan, Tenaga Kerja pada Industri Besar dan Sedang Menurut Kabupaten / Kota di Provinsi Jawa Timur (2019)**

| No | Kabupaten/Kota<br>Regency | Perusahaan Number<br>of Companies | Tenaga Kerja Number<br>of Employees |
|----|---------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 1  | Sidoarjo                  | 967                               | 161,635                             |
| 2  | Gresik                    | 675                               | 111.489                             |
| 3  | Surabaya                  | 659                               | 99,038                              |
| 4  | Pasuruan                  | 563                               | 116,996                             |
| 5  | Mojokerto                 | 276                               | 55,454                              |

Sumber : BPS, 2019

Berdasarkan data tersebut, Kabupaten Sidoarjo tercatat sebagai wilayah dengan jumlah perusahaan industri pada tahun tersebut terdapat 967 unit usaha skala besar dan menengah di Jawa Timur. lebih tinggi dibandingkan Kabupaten Gresik yang memiliki 675 perusahaan maupun Kota Surabaya dengan 659 perusahaan serta kota-kota lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas industri di Sidoarjo tergolong sangat tinggi. Tingginya aktivitas industri tersebut diperkuat oleh besarnya jumlah tenaga kerja yang mencapai 161.635 orang, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja, termasuk dari kalangan Generasi Z, cenderung besar.

Kabupaten Sidoarjo juga mempunyai julukan sebagai wilayah dengan aktivitas industri yang cukup padat. Beberapa kawasan industri besar berada di daerah ini, seperti Kawasan Industri Candi, Kawasan Industri Krian, dan Kawasan Industri Sidoarjo. Berdasarkan laporan BPS Sidoarjo tahun 2024, terdapat 1.203 perusahaan yang beroperasi di kabupaten Sidoarjo. Sebagian besar tenaga kerja terserap di sektor jasa, yaitu sekitar 63,50%, sementara sektor manufaktur menyerap sekitar 34,02% tenaga kerja (Radarsidoarjo.com, 2024).

Dalam perusahaan, tingkat *turnover* umumnya diukur melalui pengukuran tingkat *turnover* dalam bentuk persentase pada rentang waktu tertentu, umumnya dalam satu periode satu tahun. Melalui perhitungan tersebut, perusahaan dapat

mengetahui seberapa banyak karyawan yang keluar dari organisasi dalam periode tertentu. Gallup (2010) menyebutkan bahwa tingkat *turnover* yang tergolong ideal berada pada kisaran 10% per tahun. Meskipun demikian, angka tersebut tidak dapat dijadikan patokan mutlak karena setiap perusahaan memiliki ciri-ciri, kebutuhan, serta keadaan yang beragam. Karena hal tersebut tingkat *turnover* yang dianggap wajar dapat bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.. Jika tingkat *turnover* suatu perusahaan melebihi angka ini, maka dapat dikategorikan sebagai tingkat *turnover* yang tinggi dan menjadi perhatian. Gallup menekankan bahwa *turnover* di atas 10% menunjukkan adanya masalah keterlibatan karyawan yang rendah dan mempunyai niatan keluar dari perusahaan. Maka, menjaga *turnover* di bawah atau sekitar 10% dianggap sebagai standar yang baik untuk kesehatan organisasi. Upaya dalam mengurangi nilai *turnover* ialah mengoptimalkan pengelolaan waktu kerja, menyeimbangkan distribusi tugas, memperbaiki lingkungan kerja, dan memberikan dukungan emosional agar dapat menekan *turnover intention* (Fatah, dkk 2025)

Keberadaan karyawan perlu diperhatikan untuk menghindari terjadinya *turnover intention*. Apabila *turnover intention* terus meningkat dan berujung pada *turnover* aktual. Pergantian karyawan terus menerus menimbulkan ketidakstabilan tenaga kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Anastia, 2021). Ada beberapa penyebab ataupun alasan yang menjadikan karyawan mudah berpindah pekerjaan, salah satunya karena terlalu banyak tuntutan pekerjaan (Rivai, 2013).

Pada penelitian Putri dkk. (2023) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Pay Grade* pada Karyawan di Industri Kecil Sidoarjo” menemukan bahwa tingkat beban kerja diketahui memiliki pengaruh langsung terhadap timbulnya *turnover intention* pada karyawan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Ramdani dan Suratman (2025) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Agung Sedayu Permai”, beban kerja terbukti berfungsi sebagai salah satu penyebab memengaruhi munculnya *turnover intention*. Adanya tuntutan yang proporsional dengan kemampuan karyawan dapat menekan munculnya niat untuk meninggalkan

pekerjaan. Namun, apabila beban tersebut dianggap melampaui kapasitas individu, maka peluang karyawan untuk meninggalkan organisasi akan semakin tinggi. Tingginya beban kerja dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, individu yang dapat memenuhi target pekerjaan cenderung tidak merasakan beban kerja yang tinggi, sedangkan individu yang belum mampu memenuhi tuntutan pekerjaan akan menghadapi penumpukan tugas yang berkelanjutan. Situasi tersebut dapat menjadi faktor tekanan yang memengaruhi tingkat kenyamanan dan kinerja karyawan (Gumilar & Rismawati, 2022).

Hasil penelitian Afifi dkk. (2024) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Global Cool” menunjukkan adanya memiliki pengaruh positif dan juga signifikan antara beban kerja dengan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bertambahnya beban kerja yang disertai tingginya tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan niat keluar dari pekerjaannya. Selain itu, keterbatasan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada munculnya *turnover intention*.

Penelitian Priyono dan Tampubolon (2023) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot)” menunjukkan sebagian responden sekitar 33,85% dari total 83 keseluruhan karyawan bahwa beban kerja berperan sebagai faktor pemicu *turnover intention* dan memiliki pengaruh positif serta signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang muncul. Hal tersebut terlihat ketika terdapat target kerja yang dianggap terlalu tinggi, pekerjaan yang sering menumpuk, penggunaan waktu istirahat untuk tetap menyelesaikan tugas, serta pemberian pekerjaan secara tiba-tiba dengan tenggat waktu singkat. Karyawan sering kali menghadapi tekanan ketika harus memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, beban kerja dapat diartikan sebagai kumpulan tugas dan tanggung jawab yang wajib diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Kemudian penelitian Hafizah (2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong” menegaskan bahwa manajemen beban kerja menjadi salah satu aspek

yang perlu diperhatikan, karena ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak didukung sistem kerja yang efektif, karyawan cenderung merasa tertekan dan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, terutama Generasi Z karena sedang berada di tahap awal perkembangan karier. Pada dasarnya, beban kerja perlu disesuaikan pada kemampuan diri atau keahlian setiap karyawan. Jika beban kerja tidak seimbang berisiko menimbulkan berbagai kendala yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja karyawan di kemudian hari. Meskipun beban kerja tidak selalu berdampak negatif selama masih berada dalam batas wajar. Bahkan, dalam kadar tertentu, beban kerja dapat menjadi peluang bagi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka (Hussain, 2011). Akan tetapi, apabila beban kerja telah melampaui kemampuan individu, situasi tersebut dapat mengarah pada kelebihan beban kerja yang menimbulkan tekanan dan menurunkan produktivitas karyawan, serta berpotensi menyebabkan stres dan dampak lainnya.

Meskipun berbagai penelitian sudah dilakukan di Indonesia dan negara-negara lain yang sebelumnya telah banyak yang menganalisis hubungan beban kerja dengan *turnover intention*, sebagian besar kajian tersebut masih menempatkan karyawan sebagai subjek secara umum atau berfokus pada generasi sebelumnya. Hal tersebut mengakibatkan karakteristik dan ekspektasi Generasi Z dalam memandang dunia kerja belum banyak menjadi perhatian dalam penelitian-penelitian tersebut. Di samping itu, studi yang secara khusus mengkaji karyawan Generasi Z dalam konteks kawasan industri besar, seperti Kabupaten Sidoarjo, masih tergolong terbatas. Kebanyakan meneliti tingkat *turnover* yang dilakukan di perusahaan-perusahaan saja dan tidak meluas. Padahal, tingginya proporsi Generasi Z dalam angkatan kerja saat ini, disertai dengan adanya faktor-faktor kerja seperti tuntutan kerja yang relatif tinggi di wilayah industri, kondisi tersebut menjadi penting untuk mengkaji apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Penelitian ini dilakukan guna memperkaya bukti empiris mengenai hubungan beban kerja dan *turnover intention* dalam konteks yang lebih spesifik. *Novelty* penelitian ini terletak pada pengkajian karyawan Generasi Z di Kabupaten Sidoarjo, dengan fokus pada peran beban kerja sebagai faktor yang dapat memengaruhi

*turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Sidoarjo.”

## **1.2 Rumusan Masalahh**

Apakah terdapat pengaruh beban kerja dengan *Turnover Intention* pada Generasi Z di Sidoarjo ?

## **1.3 Tujuan Penelitiann**

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo

## **1.4 Manfaat Penelitiann**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran baru yang relevan bagi perkembangan kajian psikologi industri dan organisasi.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan peneliti terkait isu yang diteliti sekaligus berfungsi sebagai media penerapan ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa masukan bagi perusahaan dan organisasi lainnya dalam mengembangkan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih efektif sehingga dapat menekan kecenderungan *turnover*, khususnya pada karyawan Generasi Z.

#### **c. Bagi Peneliti selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.