

ABSTRAK

Salsabila (1209240189) Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* dengan *Pay Satisfaction* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Generasi Z di CV Purnama Tirtatex)

Turnover intention kerap terjadi dalam dunia kerja dan menjadi persoalan krusial yang perlu dihadapi oleh perusahaan karena mengganggu keefektivitasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *workload* dan *pay satisfaction* terhadap *turnover intention*, serta apakah *pay satisfaction* mampu atau tidak memoderasi hubungan *workload* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z.

Equity theory menjadi dasar penelitian ini, dimana karyawan akan menilai dan membandingkan *inputnya* dengan *outcome* yang diterima. Pada penelitian ini *input* berupa *workload* dan *outcome* berupa *pay satisfaction*. Ketika *workload* yang diterima tinggi namun *pay satisfaction* yang dirasakan rendah ($I > O$), maka akan menyebabkan reaksi tidak adil salah satunya timbul keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Akan tetapi, ketika $I = O$ maka karyawan akan merasa adil.

Metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan generasi Z pada CV Purnama Tirtatex yang berjumlah 55 orang. Pengambilan sampel menggunakan jenis *non probability sampling* dengan teknik sampel sensus atau menjadikan semua jumlah populasi sebagai sampel. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji korelasi, analisis regresi hierarki dan koefisien determinasi dengan dibantu program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,003 ($<0,050$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,044 > 1,67528$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0,340; *pay satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,002 ($<0,050$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,305 > -1,67528$ serta nilai koefisien regresi sebesar -0,278; *pay satisfaction* memoderasi secara quasi dengan memperlemah pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($<0,050$) dan koefisien regresi sebesar -0,036. Koefisien determinasi pada penelitian ini ialah 40,3% sedangkan 59,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Workload, Turnover Intention, Pay Satisfaction, Generasi Z*