

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND SALARY SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION IN GENERATION Z EMPLOYEES IN KARAWANG REGENCY

Gita Mulya Ningsih¹, Danny Ramdani²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2110631020079@student.unsika.ac.id¹, danny.ramdani@feb.unsika.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengevaluasi pengaruh pengembangan karier dan kepuasan gaji terhadap niat berhenti kerja pada karyawan Generasi Z di sektor industri pengolahan di Kabupaten Karawang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan metode *probability sampling* melalui pendekatan simple random sampling dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh 375 responden dari total populasi sebanyak 5.877 karyawan Generasi Z. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik rentang skala dan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan Metode Suksesif Interval (MSI), Microsoft Excel 2013, dan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier secara positif memengaruhi keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), sedangkan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z yang bekerja di industri pengolahan wilayah Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Kepuasan Gaji, *Turnover Intention*.

Abstract: This research aims to explore and evaluate how career development and salary satisfaction influence turnover intention among Generation Z employees within the processing manufacturing sector in Karawang Regency. The sampling process used the Slovin formula and a probability sampling technique, applying a simple random sampling method with a 5% margin of error, resulting in 375 respondents selected from a total population of 5,877 Generation Z workers. The data were analyzed using scale range scoring and multiple linear regression, supported by the Method of Successive Interval (MSI), Microsoft Excel 2013, and SPSS version 25. The findings indicate that career development is positively associated with turnover intention, whereas salary satisfaction demonstrates a negative relationship with turnover intention among Generation Z employees in the processing manufacturing industry of Karawang Regency.

Keywords: Career Development, Salary Satisfaction, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan kelompok usia yang semakin mendominasi pasar tenaga kerja global. Menurut Branka (2023) menyebutkan bahwa pada tahun 2025, Gen Z diperkirakan akan mengisi sekitar 27% dari total tenaga kerja di dunia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2023), Generasi Z mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, generasi ini telah mengisi sekitar 12 juta posisi strategis dan tengah bersiap untuk terjun ke dunia kerja. Tercatat bahwa sebanyak 57% dari Gen Z sudah memiliki pekerjaan tetap, menjadikannya kelompok dengan tingkat partisipasi kerja tertinggi dibandingkan dengan generasi lainnya (Wibowo et al., 2024).

Namun, permasalahan timbul saat sejumlah survei mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat serta menunjukkan tingkat komitmen yang rendah. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Deloitte (2018), yang menyatakan bahwa 61% responden dari kalangan Gen Z memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Survei yang dilakukan Microsoft dan Bankrate dalam Wibowo et al. (2024), Kedua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa sebanyak 54% dan 77% responden yang berasal dari Generasi Z mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (Deloitte, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *GoodStats.Id* (2024) hanya 41% dari generasi Z yang tidak memiliki rencana *resign* sedangkan 59% memiliki rencana *resign* dengan waktu yang berbeda.

Salah satu wilayah yang memiliki jumlah populasi generasi Z dan wilayah industri yang luas adalah Kabupaten Karawang. Dengan jumlah karyawan generasi Z yang bekerja di industri pengolahan sebanyak 5.877 jiwa (Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, 2023).

Dalam hal pengembangan karier, menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang (2023) sekitar 34% masyarakat Kabupaten Karawang yang merupakan angkatan kerja adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan atau sederajat. Dengan latar belakang pendidikan tersebut akan menghambat pengembangan karier dari seorang karyawan. Menurut Pramukti (2019) berpendapat bahwa pendidikan karyawan akan

menentukan posisi dan pelaksanaan tugas dalam menentukan kariernya tersebut. Oleh sebab itu, terjadi masalah dalam hal pengembangan karier yang dialami oleh generasi Z di Kabupaten Karawang.

Berdasarkan hasil data yang disajikan dari hasil survei Kata Data Media *Network* (2023) menunjukkan bahwa 64,9% responden merasa gaji yang tidak memadai menjadi alasan dominan. Sejalan dengan hasil penelitian Pratiwi et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa kepuasan terhadap gaji menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*).

Didasari oleh latar belakang di atas, penulis memilih penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pengembangan Karier dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z Di Industri Manufaktur Pengolahan Kabupaten Karawang"**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karier

Menurut (Mangkunegara 2015), menjelaskan bahwa pengembangan karier adalah bagian dari manajemen kepegawaian yang bertujuan mendukung karyawan dalam menyusun rencana karier di masa depan, sehingga tercipta perkembangan yang optimal bagi perusahaan maupun individu. Sementara itu, menurut (Rivai et al., 2017), pengembangan karier dipandang sebagai proses peningkatan kapasitas kerja individu untuk mencapai jenjang karier yang diinginkan.

2. Kepuasan Gaji

Menurut Sulistiyowati (2007), Kepuasan gaji timbul ketika individu merasa bahwa penghasilan yang diterimanya sudah memadai dan sesuai dengan harapan, berdasarkan persepsi pribadi mengenai gaji serta penilaiannya terhadap kelayakan gaji tersebut. Sedangkan menurut Amany et al. (2016), Kepuasan gaji merujuk pada suatu kondisi di mana individu menilai bahwa imbalan finansial yang diterima dari perusahaan sebanding dengan kontribusi, tanggung jawab, dan usaha yang telah diberikan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. *Turnover Intention*

Niat untuk keluar dari organisasi, atau yang dikenal sebagai *turnover intention*, mencerminkan keinginan karyawan untuk tidak lagi menjadi bagian dari perusahaan yang didasarkan pada evaluasi pribadi terhadap kondisi organisasi, namun belum direalisasikan secara nyata (Jaelani, A. 2021). Sementara itu, menurut Pratama et al. (2022) dalam *Aptisi Transactions on Management*, *turnover intention* diartikan sebagai keinginan individu untuk pindah atau mengundurkan diri dari Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor industri pengolahan di Kabupaten Karawang, dengan total sebanyak 5.877 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 375 responden.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, data utama berasal dari data primer yang dihimpun langsung dari karyawan Generasi Z di sektor industri pengolahan Kabupaten Karawang.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini, dan data yang terkumpul dianalisis secara statistik untuk menghasilkan temuan yang objektif.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, jumlah sampel responden sebanyak 375 karyawan dengan dominasi responden perempuan (55,7%) dan laki-laki (44,3%). Mayoritas responden berumur 22-24 tahun (53,3%). Lalu, mayoritas responden dalam pergantian tempat kerja

selama 1-2 tahun sebanyak 1-2 kali (55,5%). 78,94%). Data ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan tingkat *turnover intention* yang tinggi di kalangan karyawan Generasi Z, yang ditandai dengan frekuensi perpindahan kerja dalam periode waktu yang relatif singkat.

2. Uji Validitas

Seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,101) dan signifikansi kurang dari 0,05, sehingga memenuhi syarat validitas penelitian

3. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 berdasarkan hasil uji reliabilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian, sehingga dinyatakan reliabel.

4. Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *Monte Carlo sig. (2-tailed)* sebesar 0,152, yang melebihi 0,05. Ini membuktikan bahwa residual terdistribusi normal, sehingga analisis regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Multikolinearitas

Karena seluruh variabel menunjukkan $\text{tolerance} > 0,1$ dan $\text{VIF} < 10$, maka tidak ditemukan multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga analisis regresi memenuhi asumsi tersebut.

6. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah mendeteksi pola dalam penyebaran residual yang dapat memengaruhi hasil regresi. Sebaran titik pada scatterplot acak dan tidak berpola, sehingga asumsi bebas heteroskedastisitas dalam regresi dinyatakan terpenuhi.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Adapun hasil analisis disajikan sebagai berikut:

Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

| Variabel | Koef. | SE | t-value | t-tabel | Sig. |
|---------------------------|--------|-------|---------|---------|-------|
| (Conlstanlt) | 20,750 | 1,044 | 19,872 | | 0,000 |
| Penl gembanganl Karier | 0,316 | 0,057 | 5,552 | 1,966 | 0,000 |
| Kepuasan Gaji | -0,301 | 0,039 | -7,666 | 1,966 | 0,000 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Nilai konstanta sebesar 20,750, artinya apabila pengembangan karier (X1) dan kepuasan gaji (X2) memiliki nilai 0, maka peningkatan *turnover intention* (Y) sebesar 20,750. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan koefisien 0,316, artinya kenaikan 1 satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,316. Sebaliknya, kepuasan gaji berpengaruh negatif dengan koefisien -0,301, yang berarti setiap peningkatan satu satuan akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,301, jika variabel lain tetap.

8. Uji t

Berdasarkan hasil uji yang disajikan dalam tabel sebelumnya, variabel pengembangan karier menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di sektor industri pengolahan Kabupaten Karawang. Selain itu, variabel kepuasan gaji juga memperoleh nilai signifikansi 0,000, yang berarti bahwa variabel ini turut memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dalam sektor tersebut.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karier (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang melebihi t tabel. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,316 atau 31,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier memberikan dampak terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Artinya, semakin efektif program pengembangan karier yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin rendah pula kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Penelitian ini memperkuat hasil Rachmandha & Husniati (2022), yang menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memiliki program pengembangan karier yang terstruktur dan selaras dengan manajemen SDM.

2. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji (X2) secara parsial memengaruhi *turnover intention* (Y), ditandai dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 serta t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Nilai koefisien pengaruh sebesar 0,301 atau 30,1% mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan terhadap gaji berpengaruh terhadap keinginan karyawan Generasi Z untuk keluar dari perusahaan. Semakin puas karyawan terhadap gaji yang diterima, maka kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri akan semakin rendah.

Penelitian ini mendukung hasil Andini & Aslamiyah (2024) dan Pratiwi et al. (2020), yang menemukan bahwa kepuasan gaji memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*. Semakin terpenuhi kebutuhan finansial karyawan, semakin kecil pula keinginannya untuk mengundurkan diri.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengembangan karier dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di industri pengolahan Kabupaten Karawang. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, Sementara itu variabel kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dalam sektor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amany Tesha, J., Nasir, A., & Idrus, R. (2016). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN TINGKAT GAJI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTIONS. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1).
- Andini, A. A. P., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. XXX. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 7720–7730. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5497>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. (2023). <https://karawangkab.bps.go.id/id/publication/2024/10/07/75d371b47b7b681f6056270a/profil-ketenagakerjaan-kabupaten-karawang-tahun-2023.html>
- Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV Pena Persada.
- Mangkunegara P. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Jurnal*, 1(1).
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74–82. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>

- Pratiwi D, M., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 09(14).
- Rachmandha, A. A., & Husniati, R. (2022). Jurnal Akuntansi dan Pajak. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1).
- Rivai, V., Ramly, M., & Arafah, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyowati, F. (2007). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 11(1).
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>