

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z

Scania Larasati Putri Aji^{1*}, Netty Merdiati²^{1, 2}Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Rayascanialarasati0@gmail.com¹, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the relationship between workload and work motivation among Generation Z employees. As a generation that increasingly dominates the workforce and prioritizes self-actualization as well as work-life balance, their motivation is highly vulnerable to excessive workload and limited control over work. This phenomenon becomes particularly crucial in the distribution industry, where the fast-paced work environment often creates physical and mental pressure that may hinder employees' performance. The research employed a quantitative approach with a correlational study design. The sampling technique used was saturated sampling, involving 112 Generation Z employees working at Distribution Company X. This study utilized two measurement instruments: the Work Motivation Scale developed by Gagné and the Workload Scale developed by Analalaki. The results revealed a significant and strong negative relationship between workload and work motivation ($r = -0.65$ and $p < 0.05$). The findings indicate that the lower the perceived workload, the higher the employees' work motivation. Most employees perceived their workload as relatively low, which became a major factor contributing to high work motivation. A less demanding work environment was proven effective in maintaining employees' enthusiasm and motivation in carrying out their responsibilities. The low workload was influenced by the predominance of male employees in operational positions (helpers and drivers) who possessed adequate physical capacity, allowing physical, time-related, and mental demands to remain within tolerable limits. This non-pressuring work condition provided Generation Z employees with the opportunity to achieve intrinsic motivation, in which they consciously aligned work goals with personal values and demonstrated strong enthusiasm to contribute to the company

Keyword: Workload, Generation Z, Work Motivation, Distribution Company.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z. Sebagai generasi yang mendominasi dunia kerja dengan kebutuhan aktualisasi diri dan keseimbangan kerja, motivasi sangat rentan tergerus oleh beban kerja yang berlebihan dan kurangnya kontrol atas pekerjaan. Fenomena ini menjadi krusial dalam industri distribusi yang ritmenya cepat, di mana

Article History

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagirism Checker No 77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

tekanan fisik dan mental sering kali menjadi hambatan bagi karyawan. Metode yang adalah kuantitatif dengan tipe studi korelasional. Teknik sampling menggunakan sample jenuh sebanyak 112 karyawan gen Z yang berkerja pada Perusahaan distribusi X. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala motivasi kerja dari Gangne dan skala beban kerja dari Analalaki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan dan kuat antara beban kerja dan motivasi kerja ($r = -0,65$ dan $p < 0,05$). Temuan menunjukan bahwa semakin rendah beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Mayoritas karyawan merasa beban kerja mereka cenderung rendah, yang kemudian menjadi pendorong utama bagi munculnya motivasi kerja yang tinggi. Kondisi kerja yang tidak menekan ini terbukti efektif dalam menjaga semangat dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tanggung jawab. Rendahnya beban kerja dipengaruhi oleh dominasi laki-laki pada posisi operasional (helper dan driver) yang memiliki kapasitas fisik memadai, sehingga tuntutan fisik, waktu, dan mental tetap berada dalam ambang batas toleransi. Kondisi kerja yang tidak menekan ini memberikan ruang bagi karyawan Generasi Z untuk mencapai tahap motivasi intrinsik, di mana mereka secara sadar menyelaraskan tujuan pekerjaan dengan nilai pribadi serta memiliki antusiasme tinggi untuk berkontribusi bagi perusahaan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Generasi Z, Motivasi Kerja, Perusahaan Distribusi.*

1. Pendahuluan

Fenomena penurunan motivasi kerja di kalangan karyawan Generasi Z (lahir antara pertengahan 1990 hingga awal 2010) kian menjadi perhatian seiring mulainya kelompok ini memasuki dunia kerja modern (Savero dan Turangan, 2025). Menurut laporan dari McCrindle Research (2020), generasi yang melek teknologi ini diperkirakan akan membentuk 27% dari angkatan kerja global pada tahun 2025. Sementara di Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus 2022 mencatat dominasi gen Z sebesar 27,94% dari total angkatan kerja. Generasi Z menjadi fokus utama penelitian karena kelompok ini baru mulai memasuki dunia kerja dan membawa karakteristik serta harapan yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Dalam tinjauan literatur di Indonesia, motivasi kerja Generasi Z dipicu oleh kebutuhan untuk berkontribusi pada inovasi, mendapatkan pengakuan, serta berkembang dalam lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif (Girindra et al., 2024).

Namun, pemenuhan motivasi menghadapi tantangan besar karena motivasi kerja baik intrinsik yang timbul dari dalam diri maupun ekstrinsik. Salah satu penyebab kurangnya motivasi utamanya adalah beban kerja yang berlebihan, di mana generasi ini merasa tugas yang diberikan terlalu banyak dan sulit untuk diselesaikan dengan efektif (Subagyo et al., 2024). Kondisi ini diperparah oleh tekanan waktu yang tinggi, perasaan tidak memiliki kontrol atas pekerjaan, serta minimnya pengakuan dan umpan balik atas usaha mereka (Dwivedula, 2024).

Guna dapat memahami konsep beban kerja sebagai salah satu variabel utama dalam penelitian ini, berbagai ahli telah memberikan penjelasan dan definisi terkait hal tersebut.

Menurut Zaki & Marzolina (2016), beban kerja ialah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Sementara itu, menurut Sofiana et al., (2020), beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Kedua definisi ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal.

Dalam industri distributor yang dikenal dengan ritme kerja cepat, target yang menantang, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, karyawan Generasi Z membutuhkan bentuk motivasi kerja yang tidak hanya berfokus pada insentif finansial, tetapi juga mencakup aspek aktualisasi diri dan keseimbangan kerja dan hidup. Mereka cenderung termotivasi oleh lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan transparan, di mana kontribusi mereka diakui secara nyata oleh atasan maupun rekan kerja.

Guna mengatasi masalah ini, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan generasi ini. Langkah yang dapat dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan pemberian pengakuan dan umpan balik. Perusahaan juga sebaiknya menyediakan berbagai peluang belajar dan pengembangan diri dan membantu mereka untuk menghubungkan pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi. Pendekatan-pendekatan ini secara keseluruhan dapat menciptakan motivasi kerja yang lebih kuat dan berkelanjutan di kalangan Generasi Z. Fleksibilitas jam kerja serta dukungan dari rekan kerja dan atasan juga terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka (Jamilah, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukan bahwa motivasi kerja Generasi Z dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang kompleks. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg dari penelitian Arthur M. Baldonado (2018) menyatakan bahwa faktor higienis dan faktor motivator sama-sama berperan penting, yang sejalan dengan temuan Agus et al. (2024) mengeksplorasi bahwa pemenuhan kebutuhan dasar, aktualisasi diri, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi positif terhadap motivasi kerja. Pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, kondusif, dan memberikan pengakuan atas kontribusi individu ini juga ditegaskan oleh penelitian Dwivedula (2020) dan Jamilah (2023).

Di sisi lain, faktor pengembangan diri dan interaksi menjadi poin krusial lainnya. Penelitian Dwivedula Ravikiran & Singh Poonam (2020) mengidentifikasi peluang pertumbuhan, dukungan organisasi, akuntabilitas, serta umpan balik sebagai pendorong utama, di mana beban kerja tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menurunkan motivasi mereka. Hal ini diperkuat oleh Chala et al. (2022) yang menunjukkan bahwa Gen Z sangat menghargai pekerjaan bermakna, pengembangan diri, dan keseimbangan kerja-hidup, serta rentan kehilangan motivasi intrinsik akibat beban kerja berlebih.

Penurunan motivasi kerja di kalangan karyawan Generasi Z menjadi isu krusial dalam dunia kerja saat ini, mengingat generasi ini mulai mendominasi dalam dunia kerja baik di tingkat global maupun nasional. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.

2. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe studi korelasional. Teknik sampling menggunakan sample jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh lebih representative (Periantalo,

2016). Banyaknya sampel adalah 112 karyawan gen Z yang berkerja pada Perusahaan distribusi X. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala motivasi kerja dari Gangne dan skala beban kerja dari (Analalaki, 2022)

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini merupakan gambaran profil responden dari karyawan-karyawan yang bekerja di bidang distributor, yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Profil Demografis

Karakteristik	Beban Kerja			Motivasi		
	Mean	SD	sign	Mean	SD	sign
Usia						
19	47,5	9,15	0,226	66,5	7,19	0,468
20	56,9	12,7		66,4	8,3	
21	56,27	13,85		62,9	11,61	
22	53,22	9,26		64,78	6,78	
23	46,6	11,07		66,6	10,27	
24	49,67	14,2		71,22	13,23	
25	52,73	9,29		62,77	7,69	
26	47,24	13,47		63,29	12,28	
27	55,42	10,82		62,33	12,71	
28	56,88	15,61		59,88	12,31	
Jenis Kelamin						
Laki-laki	52,59	11,57	0,457	64,68	9,93	0,837
Perempuan	51,68	13,17		63,51	11,44	
Pendidikan						
SMA	53,18	12,61	0,737	65,53	10,64	0,15
D1-D3	51,1	13,53		66,4	10,31	
D4/S1	51,36	11,36		62,16	10,16	

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, tidak ditemukan perbedaan yang berarti dalam Beban Kerja maupun Motivasi jika ditinjau dari variabel usia, jenis kelamin dan pendidikan. Seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan nilai Beban Kerja maupun Motivasi pada masing-masing kelompok karakteristik demografis.

Tabel 2. Kategorisasi Beban Kerja dan Motivasi

Kategori	Beban Kerja			Motivasi		
	Batas Nilai	N	%	Batas Nilai	N	%
Rendah	< 57,73	74	66,1	< 55,04	23	20,5
Sedang	$57,73 \leq x \leq 62,2$	18	16,1	$5,04 \leq x \leq 58,96$	6	5,4
Tinggi	> 62,27	20	17,9	> 58,96	83	74,1
Total		112	100		112	100

Penelitian dilakukan dengan menggunakan skala Beban Kerja dan diperoleh 20 aitem valid. Kategori beban kerja dalam penelitian ini menggunakan acuan Mean Hipotetik sebesar 60, yang merepresentasikan nilai tengah teoretis dari alat ukur. Kategori beban kerja terbanyak adalah rendah dengan presentase 66,1 % (74 orang), sejalan dengan nilai rata-rata empirik sebesar 2,61 pada skala 1-5, yang menunjukkan berada pada kategori Cukup Sesuai. Dengan kata lain, rendahnya nilai tersebut mencerminkan bahwa karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan, sehingga tuntutan kerja saat ini dipersepsikan sebagai hal yang masih sangat bisa ditangani atau berada dalam ambang batas yang minim tekanan.

Sedangkan penentuan kategori motivasi menggunakan skala Motivasi Kerja dan diperoleh 19 aitem yang valid. Penentuan kategori Motivasi dalam penelitian ini menggunakan acuan Mean Hipotetik sebesar 57, yang merepresentasikan nilai tengah teoretis dari alat ukur.

Kategori Motivasi Kerja terbanyak adalah tinggi dengan presentase 74,1 % (83 orang). Hasil ini diperkuat dengan temuan mean empiris 3,38 pada skala 1-5, yang menunjukkan jawaban berada pada kategori Sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan internal dan komitmen yang kuat dalam menjalankan tanggung jawab profesinya. Tingginya angka motivasi ini mencerminkan bahwa mayoritas responden merasa selaras dengan tujuan organisasi dan memiliki antusiasme kerja yang melampaui standar minimal yang ditetapkan.

Tabel 3. Uji Asumsi

	Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	Uji Linearitas <i>Deviation From Linearity</i>
Sign.	0,200	0,334
Keterangan	Uji Asumsi Terpenuhi	Uji Asumsi Terpenuhi

Tabel di atas menunjukkan bahwa syarat asumsi telah terpenuhi, sehingga pengujian hubungan beban kerja dan motivasi menggunakan statistik parametrik, yaitu korelasi pearson. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefien Korelasi	Signifikansi	N
Beban Kerja Motivasi Kerja	-0,650	0,00	112

Hipotesis penelitian ini dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson guna menguji ada atau tidaknya hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pada 112 karyawan Perusahaan X. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,65 dengan taraf signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja pada karyawan Perusahaan X.

Hubungan tersebut bersifat negatif dengan tingkat kekuatan yang tergolong kuat, yang berarti peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan motivasi kerja, dan sebaliknya. Artinya, semakin rendah beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin

tinggi tingkat motivasi kerjanya. Sehingga, hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima yang berarti terdapat hubungan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Panjaitan et al., 2025) yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif ($-0,622$) antara Beban Kerja dan Motivasi, Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah motivasi kerja mereka.

Hubungan negatif Beban Kerja dan Motivasi Kerja membuktikan adanya hubungan berbanding terbalik. Secara teoritis, beban kerja yang berlebihan (*work overload*) berpotensi menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan penurunan tingkat kepuasan kerja yang akhirnya menggerus keinginan individu untuk bekerja optimal. Namun, pada temuan penelitian ini menunjukkan kondisi ideal dengan beban kerja berada pada kategori Rendah (66,1%) dan nilai rata-rata 2,61, yang secara langsung menjadi pondasi bagi tingginya Motivasi Kerja (74,1%) dengan nilai rata-rata 3,38.

Rendahnya persepsi beban dijelaskan melalui tiga indikator. Dari sisi beban fisik, mayoritas posisi operasional seperti Helper dan Driver adalah laki-laki yang secara umum memiliki daya tahan fisik lebih kuat untuk pekerjaan lapangan, sehingga tenaga yang dikeluarkan masih berada dalam batas kemampuan. Kondisi fisik ini berpengaruh pada beban waktu dan beban mental, di mana ritme pengiriman barang serta tanggung jawab masih terasa wajar dan terkendali tanpa menyebabkan tekanan mental yang berlebihan. Karena tuntutan pekerjaan tidak melampaui kapasitas, karyawan tidak merasa terburu-buru atau merasakan tekanan psikologis.

Kondisi beban kerja yang dikelola dengan baik memberikan ruang bagi karyawan, khususnya Generasi Z, untuk merasakan keseimbangan dalam pekerjaan. Hal inilah yang memicu munculnya motivasi tinggi, di mana mayoritas responden telah melampaui tahap Amotivasi maupun Regulasi Eksternal nya. Kondisi beban kerja yang tidak menekan memberikan ruang bagi karyawan untuk mencapai tahap Regulasi Diidentifikasi hingga Motivasi Intrinsik. Pada level ini, mereka secara sadar menjadikan tujuan pekerjaan sebagai bagian dari nilai pribadi dan memiliki antusiasme tinggi untuk berkontribusi bagi perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam meminimalkan hambatan dari sisi fisik, waktu, dan mental memungkinkan karyawan mengalihkan energi mereka dari sekadar bertahan menghadapi tekanan menjadi pembangunan komitmen serta semangat kerja.

Tingginya angka motivasi mencerminkan bahwa mayoritas responden telah melampaui tahap Amotivasi (ketiadaan niat) dan tidak lagi sekadar bergantung pada Regulasi Eksternal (kepatuhan demi imbalan/hukuman). Karyawan telah mencapai tahap Regulasi Introjeksi, di mana mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk bekerja dengan baik, hingga tahap Regulasi Diidentifikasi, yang berarti mereka secara sadar menghargai tujuan pekerjaan sebagai bagian dari nilai pribadi mereka. Karyawan merasa selaras dengan tujuan organisasi dan memiliki antusiasme kerja yang melampaui standar minimal yang ditetapkan. Meskipun terdapat 20,5% karyawan memiliki motivasi rendah, secara keseluruhan iklim motivasi di lingkungan kerja berada pada kategori tinggi dan mendukung produktivitas perusahaan melalui internalisasi nilai-nilai kerja yang kuat.

Pada demografi karyawan, menunjukan bahwa mayoritas 63,4% (71 orang) karyawan adalah Laki-laki. Dominasi laki-laki yang mengisi posisi berat seperti Helper (26 orang, sementara perempuan hanya 1 orang) dan Driver (13 orang, sementara perempuan hanya 1 orang) menjadi alasan utama mengapa beban kerja secara keseluruhan masih dianggap Rendah (66,1%). Jika ditinjau dari beban fisik, karena posisi ini mayoritas diisi oleh laki-laki yang secara umum memiliki daya tahan fisik lebih kuat dibanding perempuan, terkhusus untuk pekerjaan lapangan. Sehingga, tuntutan pekerjaan tersebut tidak dirasakan sebagai tekanan yang berat. Hal ini juga berpengaruh pada beban waktu dan beban mental, di mana ritme

pengiriman barang dan tanggung jawab di jalan masih dirasakan wajar dan mampu dikendalikan oleh mereka.

Sesuai dengan arah hubungan negatif yang ditemukan pada uji korelasi, kondisi beban kerja yang tidak menekan secara fisik maupun mental menjadi kunci yang meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena beban kerja masih berada dalam batas kemampuan, karyawan tidak merasa stres dan merasa lebih bersemangat menjalankan tugasnya sebagai karyawan perusahaan X.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan arah hubungan negative dan kategori hubungan yang kuat, Oleh karena itu, hipotesis alternative (H_a) penelitian diterima. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengeksplorasi faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja, juga diharapkan melakukan penelitian pada rentang waktu yang lebih lama agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

Daftar Referensi

- Analalaki, A. M., Abas, M., & Pambudhi, Y. A. (2022). Beban kerja dengan stres kerja pada anggota kepolisian satreskrim. *Jurnal Sublimapsi*, 3(2), 150-161.
- Baldonado, A. M. (2018). Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z workers and their impact to the future. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 56-60. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Chala, N., Poplavska, O., Danylevych, N., Ievseitseva, O., & Sova, R. (2022). Intrinsic motivation of millennials and generation Z in the new post-pandemic reality. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 536-550. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.44](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.44)
- Dwivedula, R. (2020). Motivating Generation Z at work: Literature review & preliminary findings. *Journal of Human Resource Management*, 3(2).
- Dwivedula, R. (2024). Why is Generation Z motivated at work? A qualitative exploration. *Global Business and Organizational Excellence*, 38-49. <https://doi.org/10.1002/joe.22273>
- Dwivedula, R., & Singh, P. (2020). What motivates Gen Z at work? An empirical analysis. *Innovation Management and Education Excellence through Vision*
- Girindra Syahdi, M., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Motivasi kerja Generasi Z: Kajian literatur. *Action Research Literate*, 8(3), 398-412. <https://doi.org/10.46799/ar.v8i3.236>
- Jamilah, U. (2023). Analisis motivasi kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu di Kota Samarinda. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 1-19.
- Panjaitan, R. E., Rahman, M. A., & Rahim, B. (2025). Hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pada guru di Regina Caeli School Bogor. *Crossroad Research Journal*, 2(6). <https://ejournal.penerbitpanggungmurni.com/index.php/crj>
- Periantalo. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Sani, A., Hafiz, M. S., & Marpaung, A. P. (2024). Motivasi kerja Generasi Z di Indonesia: Sebuah eksplorasi teoritis menggunakan metode JIMEA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(3), 2857-2872.
- Savero, E., & Turangan, J. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan keterampilan interpersonal

terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Dinamika Koperasi*, 7(2), 484-491.

Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1-9. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>

Subagyo, T., Muftiyanto, T. N., & Windarko, W. (2024). Turnover intention among Generation Z employees: The mediating role of burnout in the relationship between workload. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(4), 844-849.

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1-23.