

plagiasi

by Kiki Cekk

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Submission date: 20-Aug-2025 02:10PM (UTC+0700)

Submission ID: 2732267057

File name: INI_SKRIPSI_KIKI_CEK_TURNITY.docx (558.64K)

Word count: 7054

Character count: 46535

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN GEN Z DI INDUSTRI FOOD AND BEVERAGE
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

PROPOSAL PENELITIAN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun Oleh :

KIKI NURAINI DEVI

212304034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA**

64 BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia secara umum mencakup berbagai perubahan serta tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja dalam konteks sosial, ekonomi, dan teknologi. Gary Dessler dan Varrkey (2005) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai “karyawan yang bekerja di suatu organisasi dan memiliki kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan guna mencapai sasaran organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah karyawan yang bekerja, baik sebagai pekerja, pegawai, maupun karyawan, atau orang-orang yang memiliki suatu pekerjaan (Fika & Zohriah, 2024). Seiring dengan globalisasi, teknologi, dan perubahan demografis, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendorong pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. (Ulrich, 1997). Di satu sisi, kemajuan teknologi dan otomatisasi mengubah cara kerja serta jenis keterampilan yang dibutuhkan, memaksa tenaga kerja untuk beradaptasi dengan perkembangan digital dan inovasi baru (Jackson & Schuler, 2005). Di sisi lain menurut Armstrong (2020), perubahan sosial dan nilai-nilai baru, seperti tuntutan akan keseimbangan antara kerja dan hidup yang lebih baik dan keberagaman di tempat kerja, turut mempengaruhi pola-pola organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Turner (2015) Generasi Z yang umumnya mencakup seseorang yang lahir mulai tahun 1997 hingga sekitar 2012, merupakan generasi pertama yang tumbuh dalam era digital sepenuhnya. Mereka dikenal sebagai *digital natives*

karena sejak usia dini telah terpapar internet, ponsel pintar, dan media sosial, hal ini menjadikan mereka sangat terampil menggunakan teknologi dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kecepatan akses informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sakitri (2021) menyatakan bahwa perilaku Generasi Z diklasifikasikan ke dalam empat kategori utama yang berakar pada satu prinsip dasar mereka adalah generasi yang memiliki dorongan kuat untuk mencari kebenaran. Pertama, Generasi Z dikenal sebagai *"the undefined ID"*, yaitu generasi yang menjunjung tinggi ekspresi diri dan tidak suka memberi label tertentu pada orang lain. Mereka cenderung terbuka dalam memahami perbedaan dan keunikan tiap individu sebagai bagian dari proses pencarian jati diri. Kedua, mereka disebut *"the communitaholic"*, generasi yang sangat inklusif dan memiliki minat tinggi dalam bergabung serta berkontribusi dalam komunitas. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi, mereka berupaya memperluas dampak sosial yang ingin dicapai. Ketiga, Generasi Z digambarkan sebagai *"the dialoguer"*, yaitu generasi yang melihat dialog sebagai sarana utama dalam menyelesaikan konflik dan mendorong perubahan. Mereka menghargai perbedaan pendapat dan senang berinteraksi dengan berbagai kalangan. Keempat, mereka dikenal sebagai *"the realistic"*, generasi yang berpikir secara realistis dan analitis dalam mengambil keputusan. Berbeda dari generasi sebelumnya, Generasi Z lebih menyukai kemandirian dalam proses belajar serta pencarian informasi. Mereka juga memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya stabilitas keuangan di masa mendatang dan cenderung ingin mengendalikan pilihan-pilihan hidup mereka sendiri. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil survei yang menunjukkan bahwa generasi Y dan Baby Boomer cenderung memiliki

pandangan yang lebih idealis, terutama terkait dengan dunia kerja. Gen Z juga cenderung lebih pragmatis, berorientasi pada keamanan finansial, dan mengutamakan kestabilan dalam pendidikan maupun karier. Mereka menunjukkan keinginan kuat untuk belajar secara mandiri, terutama melalui media digital (Seemiller, C., & Grace, 2016).

Kinerja Generasi Z (Gen Z) di industri *food and beverage* semakin menarik perhatian tahun 2021, Deloitte (2021) memperkirakan bahwa dalam empat tahun ke depan, Gen Z akan mencangkup lebih dari 20% dari total tenaga kerja didalam organisasi. Seiring dengan meningkatnya partisipasi mereka dalam dunia kerja, termasuk di bidang *food and beverage*. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada tahun 2021, sekitar 27,94% atau 75,49 juta penduduk Indonesia termasuk dalam kategori Gen Z. secara keseluruhan Gen Z merupakan generasi yang memiliki potensi besar dalam berbagai bidang termasuk industri *food and beverage* berkat karakteristik yang adaptif, memiliki preferensi yang unik dan paham akan teknologi. Meskipun demikian Gen Z juga menghadapi tantangan seperti kecemasan dan kesepian. Ningtyas & Liana, (2024) menunjukkan data bahwa 75% responden Gen Z mengalami kecemasan berlebih yang dapat menyebabkan mereka merasa tidak puas atau tidak terhubung dengan tempat kerja mereka, yang akhirnya meningkatkan kemungkinan terjadinya *turnover intention*. Berbagai faktor lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan Gen Z yang cenderung lebih menginginkan pengakuan atas pekerjaan mereka dan merasa dihargai di tempat kerja. Jika mereka merasa kinerja mereka tidak diakui atau tidak dihargai oleh manajemen, mereka mungkin merasa tidak termotivasi dan kehilangan rasa memiliki

terhadap perusahaan. Survei yang dilakukan oleh Kronos Incorporated (2019) Dalam sebuah studi terhadap 3.400 responden dari berbagai negara, sebanyak 33% dari Generasi Z menganggap fleksibilitas di tempat kerja sangat penting bahkan sebagai kebutuhan. Hal ini juga menunjukkan bahwa Generasi Z melihat diri mereka sebagai generasi pekerja keras. Namun, karena mereka menjunjung tinggi nilai fleksibilitas, mereka cenderung menolak untuk bekerja jika tidak sesuai dengan keinginan atau waktu yang mereka anggap tepat.

Robbins dan Judge (2013) mengungkapkan *Turnover intention* merujuk pada Seberapa besar keterlibatan karyawan berpotensi untuk meninggalkan perusahaan, dengan kesadaran sendiri ataupun karena dorongan eksternal. Keinginan ini biasanya dipicu oleh rendahnya daya tarik pekerjaan yang sedang dijalani serta adanya peluang kerja lain yang dianggap lebih menjanjikan. Mobley (1997) mendefinisikan ¹⁴ *turnover intention* sebagai “keinginan atau Keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan mereka.” Menurutnya, turnover intention adalah langkah awal dalam proses pengunduran diri dan merupakan indikasi yang kuat dari kemungkinan terjadinya turnover di masa depan. Mobley juga mengungkapkan bahwa turnover intention dapat timbul akibat beberapa faktor seperti rasa tidak puas terhadap pekerjaan dan adanya peluang karir diluar organisasi. Labita & liana (2022) juga menjelaskan ⁸⁴ turnover intention merupakan tingkat atau intensitas keinginan seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya. Keinginan ini dapat muncul dengan beberapa alasan, diantaranya adalah keinginan untuk memperoleh kesempatan kerja yang lebih menjanjikan.

Ada banyak hal yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* di industri *food and beverage* yang memiliki kategori perputaran karyawan yang relatif tinggi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Pranadika & Ariani (2020), menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di industri *Food and Beverage Service Department* meningkat dari 6% pada tahun 2016 menjadi 18% pada tahun 2018. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab tingginya *turnover* antara lain beban kerja yang berlebihan, hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, serta lamanya jam kerja atau lembur. Mobley (1997) menyatakan bahwa *turnover intention* bisa terjadi karena ketidakpuasan pekerjaan yang dialami karyawan yang disebabkan oleh beban kerja berlebih.

Menurut Kementerian Perindustrian Indonesia Industri *food and beverage* merupakan usaha yang bergerak dalam pengelolaan, distribusi, dan penjualan makanan serta minuman. Industri *food and beverage* ini memainkan peran penting dalam ekonomi karena mencakup berbagai tahapan yang melibatkan bahan baku mentah hingga produk jadi yang dikonsumsi oleh konsumen. Keller (2016) mendefinisikan industri sebagai sektor yang mencakup seluruh aktivitas mulai dari produksi hingga pemasaran produk makanan dan minuman. Mereka menekankan pentingnya pemahaman tentang perilaku konsumen dan tren yang berkembang, seperti permintaan akan produk yang lebih sehat, organik, dan berbasis teknologi dalam industri ini. Menurut Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY, industri makanan dan minuman merupakan subsektor yang memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sektor industri pengolahan di DIY. Pada tahun 2019, kontribusinya mencapai Rp7.508.502,40 juta. Namun,

subsektor ini menghadapi tantangan seperti keterbatasan bahan baku, lemahnya regenerasi pelaku usaha, dan kebutuhan akan peningkatan kualitas serta sertifikasi produk. Pertumbuhan industri F&B di DIY juga didorong oleh sektor pariwisata. Badan Pusat Statistik DIY mencatat bahwa sektor akomodasi dan makan minum menyumbang 12,58% terhadap pertumbuhan ekonomi DIY pada triwulan I 2024. Selain itu, sektor kuliner di Kabupaten Bantul, seperti mie letek, ingkung ayam, dan sate klathak, semakin dikenal oleh wisatawan dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi daerah. Sebagai kota pelajar, Yogyakarta memiliki populasi mahasiswa yang besar, yang turut meningkatkan permintaan terhadap layanan makanan dan minuman. UMKM di sektor kuliner menjadi pilihan usaha favorit karena modal yang relatif rendah dan teknologi sederhana, dengan sekitar 50% dari 83.000 unit usaha kecil menengah di DIY bergerak di bidang kuliner dan minuman. Yogyakarta, sebagai kota budaya dan destinasi wisata, menjadi tempat yang ideal bagi banyak restoran, kafe, dan warung makan yang menawarkan beragam jenis makanan dan minuman. Dengan ramainya wisatawan dan konsumen, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar mereka mampu mengatasi antusiasme dari wisatawan dan konsumen. Menurut Daldjoeni seorang ahli geografi ekonomi menjelaskan bahwa Yogyakarta adalah kota dengan aktivitas ekonomi non industri, sektor jasa, pendidikan dan kerajinan yang sangat besar. Jadi apabila perusahaan gagal menangani manajemennya dengan baik maka akan banyak karyawan yang mengalami kesulitan dan memilih untuk melakukan turnover intention. Industri makana dan minuman di Daerah Yogyakarta memiliki potensi besar dalam meningkatkan perekonomian daerah. Menurut kepala perwakilan bank indonesia,

Budi Hanoto menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi di daerah Yogyakarta yang mencapai 5,17% didorong oleh solidnya sektor akomodasi makanan dan minuman termasuk makanan tradisional dan makanan non tradisional. Industri makanan dan minuman (food and beverage) dikenal memiliki pola kerja yang dinamis, cepat, dan sering kali tidak menentu. Karyawan di sektor ini umumnya bekerja dalam sistem shift bergilir, mulai dari pagi, siang, malam, hingga akhir pekan. Mereka juga dituntut untuk berdiri dalam waktu lama, menghadapi suhu panas di dapur, serta harus sigap melayani pelanggan secara terus-menerus. Kondisi kerja seperti ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, terutama apabila kurang disertai waktu istirahat yang memadai dan manajemen beban kerja yang baik (Borchard, 2022).

Bekerja dalam jam tidak tetap juga dapat mengganggu ritme sirkadian atau jam biologis tubuh, yang berdampak langsung pada kualitas tidur, stres, dan keseimbangan hidup. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memicu berbagai gangguan kesehatan seperti kelelahan kronis, stres berat, hingga penurunan motivasi kerja (Foundation, 2023).

Situasi ini menjadi semakin kompleks ketika dihadapkan pada karakteristik Generasi Z yang kini mulai mendominasi tenaga kerja di sektor ini. Gen Z cenderung memiliki ekspektasi kerja yang tinggi, menghargai fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, serta perhatian terhadap kesehatan mental. Mereka kurang toleran terhadap sistem kerja yang dianggap tidak sehat atau terlalu menekan (Deloitte, 2021). Ketika dihadapkan pada lingkungan kerja yang hectic, tidak stabil, dan menekan seperti di industri F&B, maka kemungkinan timbulnya stres, kelelahan, dan turnover intention (niat untuk keluar kerja) menjadi sangat tinggi.

Dengan melihat realitas tersebut, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana ² gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja dapat memengaruhi turnover intention pada karyawan Gen Z. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab tantangan tersebut dan memberikan solusi berbasis data agar manajemen SDM dapat beradaptasi dengan kebutuhan generasi kerja masa kini.

Urgensi penelitian ini pentingnya untuk memahami ⁵ apa saja yang mempengaruhi keinginan turnover intention karyawan, khususnya Gen Z yang akan menjadi bagian besar dari angkatan kerja di masa depan. Dari hasil data yang didapatkan bahwa turnover intention yang tinggi dapat menghambat pertumbuhan bisnis, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan biaya operasional karena harus mengeluarkan biaya rekrutmen dan biaya training. Sebab itu, kajian ini diharapkan mampu menghasilkan pengetahuan kepada pihak manajemen untuk mengembangkan strategi pemeliharaan karyawan yang efektif. Dalam dunia kerja, karyawan kerap mengalami beragam hambatan, baik yang datang dari lingkungan pekerjaan maupun faktor eksternal. Saat ini, banyak perusahaan cenderung mengabaikan hal-hal kecil yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, akhirnya dapat memicu karyawan untuk melakukan turnover intention. Untuk itu, Perusahaan perlu memberikan perhatian penuh kepada karyawannya supaya mereka mampu mengembangkan potensi sesuai harapan demi tercapainya target perusahaan atau organisasi.

Setiap perusahaan memiliki pendekatan yang berbeda dalam menjalankan kegiatan operasionalnya guna memperoleh hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mengarahkan serta mengawasi kinerja karyawan secara efektif

demi mewujudkan ⁹⁴ tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis mencari dampak tiga variabel, yaitu ¹² gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sementara beban kerja mengacu pada jumlah kesulitan mengerjakan tugas dengan batas waktu penyelesaian

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam berjalannya suatu organisasi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat berpengaruh dalam kinerja dan perilaku karyawan. Prasetyo dalam Paisal, Tabroni (2018) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah langkah yang diterapkan pada tahap kepemimpinan diterapkan pada bagian perilaku seorang pemimpin guna menginspirasi melakukan tindakan yang sesuai dengan nilai atau tujuan yang di inginkan. Menurut Thoha (2010) Gaya kepemimpinan merupakan pola sifat yang dijadikan acuan oleh seseorang saat berusaha memengaruhi orang lain sesuai dengan cara pandangnya. Hasibuan (2016) mengatakan gaya kepemimpinan merujuk pada strategi seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya, dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan dalam bekerja, serta produktivitas yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Selain gaya kepemimpinan, stres kerja juga dapat menentukan terjadinya turnover intention. Menurut Stephen P. Robbins (2003) ⁵⁶ mendefinisikan stres kerja sebagai Tekanan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki seseorang untuk menghadapinya. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja akibat Beban dan rintangan yang

berkaitan dengan ambisi atau keinginannya maka hal ini dapat terjadinya turnover intention. Dan menurut Handoko (2012) stres kerja merupakan situasi yang berdampak pada pikiran dan perasaan seseorang, sehingga dapat mengurangi kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Jika stres kerja yang dialami karyawan memburuk dapat menyebabkan depresi pada karyawannya karena terlalu memikirkan pekerjaannya.

Beban kerja menjadi faktor lainnya yang menyebabkan terjadinya turnover intention karena semakin banyaknya beban kerja yang diberikan pada karyawan dapat memicu karyawan tersebut melakukan turnover intention karena tidak nyaman dengan pekerjaan yang sedang dijalankan sekarang. Menurut Sunarso (2010) Beban kerja dapat diartikan sebagai kumpulan tanggung jawab atau aktivitas yang wajib dilaksanakan melalui peran atau bagian tertentu dalam periode tertentu. Dengan kata lain, beban kerja adalah total tanggung jawab yang harus dituntaskan oleh individu dalam periode waktu yang telah ditetapkan, (Hasibuan, 2016). Beban kerja tersebut bisa berupa banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Banyaknya beban kerja yang dirasakan karyawan seperti kerja lembur yang menjadi pemicu terjadinya turnover intention. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja mempengaruhi terjadinya turnover intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage.

Penulis memilih industri food and beverage sebagai penelitian karena industri food and beverage adalah industri yang sangat berkembang pesat dan banyak mempekerjakan karyawan Gen Z. Selain itu, industri food and beverage sangat kompetitif dan memiliki beban kerja yang cukup tinggi, sehingga menjadi

tempat yang tepat untuk mempelajari aspek-aspek yang berdampak pada turnover intention di kalangan karyawan muda.

B. Rumusan Masalah

Dengan terjadinya ¹⁰³ turnover intention karyawan khususnya karyawan Gen Z di industri food and beverage, manajemen harus mengetahui ¹ bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi terjadinya turnover intention karyawan. Untuk itu manajemen harus mengetahui bagaimana cara menekan angka turnover intention yang tinggi pada karyawan Gen Z di industri food and beverage,

Berdasarkan penelitian yang sedang dilakukan, rumusan masalah yang harus dijawab melalui penelitian dalam proposal ¹⁷ ini adalah sebagai berikut :

- ¹⁰ 1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage.

2. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage.
3. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi positif dari aspek teori maupun aplikasi praktis, khususnya dalam memahami berbagai aspek yang membentuk tingkat turnover intention pada karyawan, terutama generasi Z yang bekerja di sektor industri makanan dan minuman. Manfaat yang ingin dicapai meliputi :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi nilai tambah bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar kerja, khususnya pada Generasi Z di industri food and beverage. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja dalam hubungannya dengan turnover intention dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam studi generasi Z, khususnya dalam penerapan teori-teori SDM pada kelompok usia Gen Z. Hasil penelitian ini berpotensi menjadi referensi bagi riset selanjutnya yang membahas turnover intention di industri atau generasi yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk memberi wawasan bagi perusahaan industri food and beverage dan pimpinan tentang pentingnya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter Gen Z serta Bagi HRD, hasilnya dapat digunakan untuk menyusun strategi pengelolaan stres dan beban kerja. Bagi perusahaan F&B, penelitian ini menjadi bahan evaluasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah Gen Z. Sementara bagi pemerintah, hasilnya bisa menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja muda.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji apakah gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja mempengaruhi terjadinya turnover intention terhadap karyawan Gen Z. Penelitian ini berfokus kepada karyawan Gen Z berusia 18-28 tahun yang bekerja di industri food and beverage sebagai waiters, kasir, barista, koki, supervisor dan manajer shift, yang dianggap sebagai karyawan di industri food and beverage seperti restoran, kafe, warung makan dan waralaba makanan cepat saji. Variabel yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan (X1) yang mempengaruhi turnover karyawan pada karyawan Gen Z di industri food and beverage, stres kerja (X2) yang mempengaruhi turnover karyawan pada karyawan Gen Z di industri food and beverage dan beban kerja (X3) yang mempengaruhi turnover karyawan pada karyawan Gen Z di industri food and beverage. Terjadinya turnover intention akan diukur setelah responden mempertimbangkan ketiga faktor tersebut.

Penelitian ini mempunyai batasan yang diharapkan dapat memberikan fokus dan kejelasan mengenai penelitian ini. Peneliti akan mengambil responden karyawan Gen ⁵¹Z yang lahir tahun 1997 – 2012 dan bekerja di industri food and beverage, tidak mencakup generasi lain seperti Milenial, Gen X atau baby boomer. Lokasi penelitian hanya akan dilakukan di wilayah Yogyakarta. Penelitian ini hanya untuk meneliti industri food and beverage, tidak mencakup perhotelan, ritel atau manufaktur. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan kedepan yang diharapkan dapat memperoleh data yang valid, relevan dan representatif. Penelitian ini hanya akan berfokus untuk mempertimbangkan ²pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja. Dalam penelitian data dikumpulkan melalui metode survei dengan membagikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan ⁴¹kriteria yang telah ditetapkan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam pelaksanaan penelitian ini yang dimana metode survei akan diterapkan sebagai pengambilan sampel dari populasi. Creswell (2014) menyatakan metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian berfokus pada pengukuran variabel-variabel yang telah ditentukan secara jelas dan menggunakan instrumen yang dapat diukur, seperti kuesioner atau tes, untuk mengumpulkan data. Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian *explanatory*. Creswell (2014), menjelaskan bahwa *explanatory research* adalah bagian dari pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menguji atau membuktikan teori serta menjelaskan hubungan antar variabel dengan cara mengumpulkan data numerik dan menganalisisnya secara statistik. Peneliti menggunakan data ini untuk menguji teori atau hipotesis yang ada. Dengan metode kuantitatif ini peneliti dapat menjelaskan secara menyeluruh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di daerah Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti akan melaksanakan penelitian yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan partisipan berupa karyawan Gen Z yang bekerja di industri food and beverage. Jadwal pelaksanaan penelitian dirancang mencakup seluruh proses, mulai dari penyusunan proposal hingga sidang skripsi, yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan						
	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Pengajuan Judul	■						
BAB I		■					
BAB II			■				
BAB III				■			
Seminar proposal					■		
Revisi						■	
Seminar Hasil							■

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di Industri food and beverage yang bertujuan untuk memahami makna dari setiap variabel penelitian sebelum analisis dan penelitian dilakukan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Dalam penelitian ini penulis memasukkan variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), stres kerja (X2), dan beban kerja (3) dan dependen (Y) yaitu turnover intention (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran Skala Likert
Gaya Kepemimpinan (X1) Ningtyas & Liana (2024) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang di implementasikan dalam perilaku seorang pemimpin guna mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang di inginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipe direkuf 2. Tipe Supportif 3. Tipe partisipatif 4. Tipe berorientasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. pemimpin yang memberitahu apa yang dikerjakan, bimbingan khusus, menaati peraturan dan jadwal yang spesifik. 2. perhatian terhadap kebutuhan dan iklim kerja yang baik. 3. konsultasi pengambilalihan keputusan mempertimbangkan ide dan saran karyawan serta memberikan kebebasan berpendapat. 4. menetapkan sasaran menantang dan pimpinan yang luar biasa 	Skala Likert
Stres Kerja (X2) Memurut Devina Labita dan Lie liana, (2022) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi 2. Perbedaan 3. Perasaan tidak cocok 4. Tekanan kerja 5. Beban kerja 6. Faktor yang diterapkan oleh diri sendiri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien. 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan. 4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan, atau berulang ulang. 5. Beban kerja yang berlebihan 6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri. 	Skala Likert
Beban Kerja (X3) Schultz (2006) menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas dengan indikator 2. Tuntutan fisik dengan indikator 	<ol style="list-style-type: none"> 1. menyelesaikan tugas dalam desakan waktu, melakukan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan, mengerjakan banyak tugas dalam satu waktu, melakukan tugas yang bukan ketertampilannya dan mengerjakan tugas. 2. menurunnya kesehatan, merasa kelelahan, rasa pusing asa dan menurunnya kesigapan. 	Skala Likert
Turnover Intention (X4) Ningtyas & Liana (2024) menyatakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Keinginan untuk meninggalkan orzansiasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. 2. Karyawan mulai mencari informasi mengenai peluang pekerjaan lain. 3. Karyawan memiliki niat yang kuat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. 	Skala Likert

disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

¹³ D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan lingkup generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan Generasi Z yang sedang bekerja di sektor makanan dan minuman dan berusia minimal 17 tahun.

2. Sampel

Sugiyono (2017) Menjelaskan jika sampel diambil dari sebagian populasi yang mencerminkan jumlah serta karakteristik yang dimilikinya. Artinya, ¹¹³ sampel merupakan representasi dari populasi yang dipilih untuk diteliti, dengan asumsi bahwa hasil penelitian terhadap sampel dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. ⁹⁸ Teknik pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) diterapkan dalam penelitian ini merupakan cara pemilihan sampel yang dilakukan dengan seluruh karyawan Gen Z yang sedang bekerja di industri food and beverage daerah istimewa yogyakarta.

Perhitungan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Hair, disebabkan jumlah populasi penelitian ini belum teridentifikasi secara pasti. Hair et al., (2014) mengungkapkan bahwa perhitungan Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengacu pada jumlah indikator dalam kuesioner, dengan ketentuan bahwa jumlah responden minimal lima kali

jumlah indikator, dan maksimal sepuluh kali. Dimana pemilihan sampel akan disebarkan pada responden yang memenuhi kriteria yaitu karyawan Gen Z yang bekerja di industri food and beverage. total dari jumlah indikator dikalikan lima, adapun jumlah item indikator pertanyaan pada penelitian ini yakni 34 item. Maka dari itu, jumlah sampel yang didapat adalah 170²⁵ responden.

E. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang akurat, relevan terkait topik yang diteliti dan data yang diperoleh dikumpulkan guna menguji hipotesis penelitian.

Survei digunakan sebagai Tahapan⁶⁸ pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, dengan menyebarkan link kuisisioner yang sudah dibuat melalui *Google Formulir* untuk diisi pada suatu grup ataupun berbagai komunitas pencari pekerjaan dengan bantuan sosial media seperti *Whatsapp*, *Telegram*, dan *Instagram*.

Peneliti akan⁶¹ menggunakan skala likert dalam penelitiannya. Menurut Sugiyono, (2017) skala Likert merupakan jenis skala pengukuran yang sering digunakan untuk mengevaluasi opini, sikap, atau persepsi individu terhadap suatu topik atau isu sosial. Dalam bukunya Sugiyono menjelaskan bahwa: "skala likert diterapkan untuk mengidentifikasi Pandangan, cara berpikir, dan penilaian individu terhadap suatu hal atau situasi sosial tertentu. Skala Likert memungkinkan responden untuk menilai sejauh mana mereka menyetujui atau tidak menyetujui pernyataan yang diberikan. Dalam menggunakan skala likert, berikut adalah pengukuran dari pernyataan kuesioner :

Berikut tingkat persetujuan skala likert :

Tabel 3. 3 Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

F. Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan teknik analisis data berupa SPSS Versi 27 karena teknik ini mampu mengolah data kuantitatif dengan efektif dan tepat. Analisis terhadap data oleh peneliti dapat dilihat di bawah ini:

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan Sugiyono (2019) analisis deskriptif ialah suatu teknik yang dipakai untuk mengevaluasi temuan yang dikumpulkan selama proses penelitian, khususnya jawaban dengan skala likert dari rata-rata dengan tujuan untuk mendukung analisis statistik dan menarik kesimpulan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Ghozali (2019) menjelaskan Validitas diuji guna menjamin bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner sesuai dengan variabel yang hendak dianalisis. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila setiap

pertanyaannya mampu merepresentasikan indikator yang ingin diteliti.

Valid apabila nilai $> r$ tabel (0,05).

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan metode untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner yang terdiri atas sejumlah indikator dari suatu konstruk dapat dipercaya. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika respon yang dihasilkan menunjukkan pola yang konsisten, baik ketika digunakan berulang kali maupun dalam situasi yang serupa. (Ghozali, 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan hasil yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Berikut cara uji reliabilitas :

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Cronbach's Alpha (α):

1. Nilai $\alpha > 0,7$ = Reliabel
2. Nilai α antara $0,6 - 0,7$ = Cukup reliabel
3. Nilai $\alpha < 0,6$ = Tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah hasil yang didapatkan memiliki pola distribusi normal. Data yang berdistribusi normal berarti mengikuti pola distribusi normal Nugraha (2022). Pengujian ini digunakan dalam rangka mengidentifikasi apakah distribusi data penelitian mendekati sebaran data yang mengikuti pola normal. Signifikan ketika nilai lebih besar dari 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan kondisi dengan adanya korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Agar dapat memahami apakah beberapa variabel independen dalam model menunjukkan hubungan yang sangat kuat satu sama lain. Maka dilakukan pengujian multikolinieritas Sahir (2021). Nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)* pada hasil regresi diterapkan dalam penelitian ini untuk menguji adanya multikolinieritas dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Tidak ada multikolinearitas antar variabel independen jika *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 .

- b) Nilai $Tolerance < 0,10$ dan $VIF > 10$ menunjukkan adanya multikolinieritas⁷⁸ di antara variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah varians dari residual bervariasi untuk setiap nilai variabel independen, uji heteroskedastisitas dilakukan Sahir (2021). Uji rank Spearman digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dan standar berikut diterapkan:

- a) Korelasi yang substansial antara residual dengan variabel independen (nilai Sig. $< 0,05$) mengindikasikan adanya heteroskedastisitas pada model.
- b) Nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa model tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda²⁸

Regresi linear berganda merupakan Metode analisis yang dipakai guna menilai keterkaitan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen⁶² mengukur tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk melihat bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berinteraksi Sahir (2021), maka perumusan dari analisis regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut:³⁶

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

2) Uji t

Menurut (Sugiyono, 2022), Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar Kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, tanpa mempertimbangkan variabel lainnya dalam model regresi. Sig. (p-value) < 0,05 H₀ ditolak itu artinya berpengaruh signifikan. Sig. (p-value) ≥ 0,05 H₀ diterima hasilnya tidak berpengaruh signifikan.

3) Uji Koefisien Determinan (R²)

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk menilai tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang menjadi pusat perhatian analisis. menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati angka 1 mengindikasikan Menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi yang sangat besar Dalam menggambarkan perbedaan yang terjadi. Sebaliknya, nilai R² yang rendah mencerminkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi variabel dependen, sehingga pengaruhnya dianggap terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini memiliki sampel yang berjumlah 171 responden yang dikelompokan berdasarkan usia, jenis kelamin dan jenis pekerjaan, serta responden yang sedang bekerja di industri food and beverage dan karyawan Gen Z.

a) Jenis Kelamin Responden

Pembagian responden menurut jenis kelamin menunjukkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	66	38,6%
Perempuan	105	61,4%
Total	171	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa sebagian responden merupakan perempuan dan laki-laki, perempuan memiliki jumlah 105 responden dengan frekuensi sebesar 61% dan laki-laki berjumlah 66 responden dengan frekuensi sebesar 38,6% dari total responden.

b) Usia Responden

Hasil analisis data menggambarkan bahwa karakteristik responden ditinjau dari usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Percent
18	3	1,5
19	5	2,9
20	23	13,9
21	39	23,8
23	30	16,8
24	29	17,0
25	13	7,2
26	19	11,1
27	10	5,8
Total	171	100,0

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas tercatat usia responden paling dominan adalah 21 tahun, dengan frekuensi 23,9 sebanyak 39 responden.

c) Jenis Pekerja Responden

Data yang diperoleh Data ini mencerminkan karakteristik responden dalam hal status responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Pekerjaan Responden

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persent	Valid Present
Freelance	26	15,2	15,2
Full time	68	39,8	39,8
Part time	39	22,8	22,8
Usaha pribadi	38	22,2	22,2
Total	171	100,0	100,0

Sumber: Data Primer diolah 2025

d) Responden Yang Sedang Bekerja di Industri Food and Beverage

Berdasarkan kriteria dalam penelitian ini yaitu seluruh responden yang sedang bekerja di industri food and beverage berjumlah 171 responden.

e) Responden Karyawan Gen Z

⁹⁹ Dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya responden yang berstatus karyawan Gen Z dengan jumlah sampel 171 responden. Maka disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini 100% sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan yakni berjumlah 171 responden.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL
YOGYAKARTA
LACHMAD YANI

B. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau penjelasan tentang data melalui nilai rata-rata (mean), maksimum, standar deviasi, dan minimum. Hasilnya Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Analisis Statistik Deskriptif

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	171	2	5	4,14	0,680
X1.2	171	3	5	4,16	0,648
X1.3	171	1	5	4,20	0,719
X1.4	171	3	5	4,22	0,732
X1.5	171	3	5	4,20	0,683
X1.6	171	3	5	4,16	0,672
X1.7	171	2	5	4,19	0,671
X1.8	171	2	5	4,20	0,711
X1.9	171	3	5	4,09	0,658
X1.10	171	3	5	4,22	0,701
X2.1	171	3	5	4,22	0,740
X2.2	171	3	5	4,09	0,635

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.3	171	3	5	4,19	0,651
X2.4	171	3	5	4,25	0,687
X2.5	171	3	5	4,09	0,667
X2.6	171	3	5	4,21	0,705
X2.7	171	2	5	4,16	0,717
X2.8	171	3	5	4,19	0,695
X2.9	171	2	5	4,23	0,678
X2.10	171	1	5	4,16	0,757
X2.11	171	2	5	4,11	0,720
X2.12	171	2	5	4,12	0,734
X3.1	171	2	5	4,18	0,689
X3.2	171	3	5	4,13	0,623
X3.3	171	2	5	4,20	0,674
X3.4	171	3	5	4,16	0,731
X3.5	171	3	5	4,13	0,694
X3.6	171	3	5	4,13	0,674
Y1	171	3	5	4,19	0,635
Y2	171	3	5	4,22	0,664
Y3	171	2	5	4,13	0,724
Y4	171	2	5	4,22	0,699
Y5	171	3	5	4,08	0,695
Y6	171	3	5	4,14	0,697
Valid N (listwise)	171				

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada 171 responden, seluruh item pernyataan memiliki nilai rata-rata (mean) antara 4,08 hingga 4,25 yang berada pada kategori "⁴⁶Setuju" hingga "Sangat Setuju" menurut skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju), sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh indikator variabel cenderung positif. Nilai mean tertinggi terdapat pada item X2.4 (4,25), diikuti X2.9 (4,23) dan X2.1 (4,22), yang menunjukkan bahwa aspek tersebut mendapat penilaian paling baik dari responden, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada item Y5 (4,08) serta X1.9, X2.2, dan X2.5 (masing-masing 4,09) yang meskipun tetap tinggi, relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya dan dapat menjadi perhatian untuk perbaikan. Dari segi variasi jawaban, standar deviasi (SD) berada pada kisaran 0,623 hingga 0,757, di mana nilai SD yang rendah menunjukkan konsistensi jawaban yang baik, seperti pada item X3.2 (0,623) yang memiliki konsistensi tertinggi, sementara SD tertinggi terdapat pada X2.10 (0,757) yang menunjukkan variasi pandangan responden lebih besar terhadap item tersebut. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang seragam dan positif terhadap semua pernyataan, dengan beberapa item menunjukkan sedikit perbedaan pandangan yang dapat menjadi bahan evaluasi lebih lanjut.

1. Uji Validitas

Uji validitas terhadap 171 responden diterapkan lebih awal sebelum menentukan seluruh indikator pernyataan memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, pernyataan

tersebut valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih rendah dari r tabel, pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.599	0.150	Valid
	X1.2	0.558	0.150	Valid
	X1.3	0.515	0.150	Valid
	X1.4	0.592	0.150	Valid
	X1.5	0.475	0.150	Valid
	X1.6	0.477	0.150	Valid
	X1.7	0.527	0.150	Valid
	X1.8	0.589	0.150	Valid
	X1.9	0.509	0.150	Valid
	X1.10	0.614	0.150	Valid
Stress Kerja	X2.1	0.577	0.150	Valid
	X2.2	0.494	0.150	Valid
	X2.3	0.442	0.150	Valid
	X2.4	0.524	0.150	Valid
	X2.5	0.483	0.150	Valid
	X2.6	0.551	0.150	Valid
	X2.7	0.504	0.150	Valid
	X2.8	0.516	0.150	Valid
	X2.9	0.510	0.150	Valid
	X2.10	0.605	0.150	Valid

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL
YOGYAKARTA
ACHMAD YANI

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X2.11	0.620	0.150	Valid
	X2.12	0.664	0.150	Valid
Beban Kerja	X3.1	0.573	0.150	Valid
	X3.2	0.463	0.150	Valid
	X3.3	0.495	0.150	Valid
	X3.4	0.632	0.150	Valid
	X3.5	0.575	0.150	Valid
	X3.6	0.596	0.150	Valid
Turnover Intention	Y1	0.524	0.150	Valid
	Y2	0.524	0.150	Valid
	Y3	0.543	0.150	Valid
	Y4	0.600	0.150	Valid
	Y5	0.576	0.150	Valid
	Y6	0.604	0.150	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua nilai item pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Turnover Intention (Y) dalam kuesioner tersebut adalah valid karena nilai r hitung > r tabel (0,150) yang diperoleh dari $df=n-2$.

2. Uji Reabilitas

Uji ini guna memastikan bahwa instrumen untuk penelitian dapat kredibel dan memberikan data yang secara tepat selaras dengan tujuan penelitian serta dikatakan reliabel dengan Cronbach's Alpha > 0,7 (Ghozali, 2019)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1	0.882	Reliabel
Stress Kerja	X2	0.907	Reliabel
Beban Kerja	X3	0.876	Reliabel
Turnover Intention	Y	0.904	Reliabel
TOTAL		0.926	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Berdasarkan ⁸⁹ hasil pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha, setiap variabel penelitian memperoleh nilai ⁹⁰ di atas 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan tergolong reliabel. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,882, Stres Kerja (X2) sebesar 0,907, Beban Kerja (X3) sebesar 0,876, dan Turnover Intention (Y) sebesar 0,904. Nilai-nilai tersebut berada pada kategori reliabilitas sangat baik menurut kriteria yang dikemukakan oleh Nunnally (1978) yang menyatakan bahwa ⁵⁴ nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ dapat dikatakan reliabel. Secara keseluruhan, nilai Cronbach's Alpha total sebesar 0,926 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada ¹⁰¹ kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

³¹ 3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini adalah untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal dengan menggunakan alat Kolmogorov-Smirnov dengan nilai sig. $> 0,05$ (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Unstandar Residual	0,200	>0,05	Normal

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan ²⁸ hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada nilai *Unstandardized Residual*, diperoleh ²² nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari batas > (0,05). Dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal. Dengan demikian, syarat normalitas telah terpenuhi sehingga data valid untuk dilanjutkan ke analisis regresi berganda.

¹⁸ **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi; model yang baik tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Nilai Varians Inflation Factor (VIF) < 10 dan tolerance (α) > 10 dapat diterapkan untuk menilai kemungkinan terjadinya multikolinearitas (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,218	4,597	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,198	5,060	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	0,257	3,884	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah 2025

¹⁷ memiliki nilai Tolerance sebesar 0,218 dan VIF sebesar 4,597, Stres Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,198 dan VIF sebesar 5,060, serta Beban Kerja ⁹ memiliki nilai Tolerance sebesar 0,257 dan VIF sebesar 3,884. Seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel independen. Dengan demikian, model regresi dapat dipakai pada tahap analisis berikutnya karena terbukti tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

⁵⁵ Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi dengan memperhatikan nilai probabilitas > 0,05. (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,027	>0,05	Tidak terjadi hetereskedasitas
Stres Kerja	0,024	>0,05	Tidak terjadi hetereskedasitas
Beban Kerja	0,042	>0,05	Tidak terjadi hetereskedasitas

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan dari data yang tersaji dalam tabel, menunjukkan bahwa ³⁰ variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Turnover Intention (X5) memiliki nilai probabilitas yang ³ lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, tidak ada heterokedasitas dalam variabel yang diteliti.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengolahan data dengan bantuan program SPSS menghasilkan output regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,621	0,891		0,697	0,496
	Gaya Kepemimpinan	0,176	0,043	0,287	4,062	0,001
	Stres Kerja	0,171	0,038	0,337	4,547	0,001
	Beban Kerja	0,066	0,066	0,333	5,129	0,001

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = 0,621 + 0,176X_1 + 0,171X_2 + 0,339X_3$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- X₁, X₂, X₃ = Variabel independen

Interpretasi dari regresi di atas sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,621

→ Jika semua variabel X₁, X₂, dan X₃ bernilai nol, maka nilai Y diperkirakan sebesar 0,621.

2. $X_1 = 0,176$

→ Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,176, dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap.

3. $X_2 = 0,171$

→ Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,171, dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap.

4. $X_3 = 0,339$

→ Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X_3 akan meningkatkan Y sebesar 0,339, dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

2. Uji T

Uji t parsial bertujuan menganalisis pengaruh parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan dasar keputusan merujuk pada nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 12 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,621	0,891		0,697	0,496
Gaya Kepemimpinan	0,176	0,043	0,287	4,062	0,001
Stres Kerja	0,171	0,038	0,337	4,547	0,001
Beban Kerja	0,066	0,066	0,333	5,129	0,001

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien sebesar 0,176 dan nilai $t = 4,062$ (Sig. = 0,001).
- Stres Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien sebesar 0,171 dan $t = 4,547$ (Sig. = 0,001).
- Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan paling tinggi di antara ketiganya, dengan koefisien sebesar 0,066 dan nilai $t = 5,129$ (Sig. = 0,001).

3. Koefisien Determinan (R²)

Pada dasarnya, koefisien determinasi (R^2) yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Koefisien determinasi sebanding dengan seberapa baik variabel independen menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2019). Hasil pengujian koefisien determinasi penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,906 ^a	0,820	0,817	0,98915

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan nilai R^2 Square pada tabel diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Tres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,817 atau 81,7%, sisanya sebesar 17,3% yakni pengaruh unsur lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap turnover intention

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,176 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang buruk cenderung meningkatkan turnover intention, sedangkan gaya kepemimpinan yang baik dapat menurunkannya. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Hasil ⁷² ini sejalan dengan penelitian Ningtyas & Liana (2024), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, di mana pemimpin yang kurang memberikan dukungan dan arahan akan memicu keinginan karyawan untuk pindah kerja. Penelitian Iqma Efitriana & Lie Liana (2022) juga menunjukkan bahwa ¹¹² gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dapat mengurangi turnover intention, sedangkan gaya kepemimpinan yang otoriter berpotensi meningkatkannya. Hal ini diperkuat oleh temuan Anisa, Anisa, Setianingsih, & Reskiputri, (2023) yang menegaskan bahwa komunikasi yang jelas dan hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan bawahan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Dengan demikian, ¹⁰⁴ hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam menentukan tinggi-rendahnya turnover intention. Gaya kepemimpinan ⁷ yang baik membuat karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kejelasan arah dalam bekerja, sehingga loyalitas meningkat dan keinginan untuk resign menurun. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, kehilangan motivasi, hingga memicu pencarian pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memastikan pemimpinnya memiliki keterampilan komunikasi yang baik, empati, kemampuan memberi arahan, serta sikap yang adil. Peningkatan kualitas kepemimpinan tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menjadi strategi jangka panjang dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Hipotesis satu (H1) dinyatakan diterima.

¹¹ 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap turnover intention

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,171 dengan ⁴ nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Gen Z di industri food and beverage. Koefisien positif ⁵⁹ ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula turnover intention. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan Ningtyas & Liana (2024) menunjukkan ¹⁰⁸ bahwa stres kerja mempengaruhi tingkat turnover intention. Didukung dengan ¹⁴ penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Meria (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja juga mempengaruhi positif terhadap turnover intention. ²⁷ Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, (2021) dan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terjadinya turnover over intention pada karyawan.

Hasil ¹¹ penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika tekanan pekerjaan tinggi, beban mental dan fisik karyawan meningkat, yang dapat memengaruhi kesehatan, kinerja, dan kepuasan kerja. Karyawan yang berada dalam kondisi stres berkepanjangan cenderung kehilangan motivasi, merasa tidak dihargai, dan akhirnya memutuskan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah preventif seperti manajemen beban kerja, penyediaan dukungan psikologis,

dan menciptakan budaya kerja yang sehat untuk menjaga tingkat stres karyawan tetap rendah dan mengurangi turnover intention.

3. Pengaruh Stres ¹⁶ Kerja terhadap turnover intention

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar 0,066 yang merupakan pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya. Nilai signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki dampak kuat terhadap niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Di industri food and beverage yang dikenal dengan ritme kerja cepat, jam kerja panjang, dan tekanan tinggi, beban kerja yang berat dapat menjadi faktor utama munculnya turnover intention. Bagi karyawan Gen Z yang cenderung mengutamakan work-life balance, beban kerja yang tinggi dapat mempercepat keputusan mereka untuk berpindah ke pekerjaan yang lebih ringan atau fleksibel. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula turnover intention. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan Ningtyas & Liana (2024) menunjukkan bahwa ²⁶ Beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Meria (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh positif terhadap turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Meria, (2022) menyatakan

bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan mengakibatkan terjadinya turnover intention pada karyawan.

⁸ Temuan ini menguatkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu alasan utama karyawan memutuskan resign. Beban kerja berlebih dapat menyebabkan kelelahan fisik, penurunan fokus, serta berkurangnya kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya menurunkan kinerja individu, tetapi juga berpotensi menimbulkan efek negatif terhadap tim dan perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, pengaturan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan motivasi, menciptakan keseimbangan hidup-kerja, dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Perusahaan perlu memastikan pembagian tugas yang adil, mempertimbangkan kapasitas karyawan, dan menyediakan sumber daya yang memadai agar beban kerja tidak menjadi pemicu turnover intention.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

³⁷ BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 171 responden karyawan Gen Z yang bekerja di industri food and beverage di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,176, yang berarti semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin kecil juga kemungkinan karyawan untuk melakukan turnover.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji T, stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,171, memberikan bukti bahwa intensitas stres kerja yang semakin besar dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh terbesar di antara semua variabel bebas, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,339 dan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya

beban kerja secara signifikan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan resign.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada item X1.1 memiliki nilai mean terendah yaitu 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan Gen Z terhadap aspek ini masih perlu ditingkatkan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, khususnya dalam memberikan arahan yang jelas, konsisten, dan mudah dipahami oleh karyawan Gen Z. Pemimpin juga perlu membuka ruang diskusi agar setiap arahan yang diberikan dapat direspons dan dipahami dengan baik, sehingga mengurangi potensi kesalahpahaman yang berdampak pada kinerja dan loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Stres Kerja (X2) pada item X2.2 dan X2.5 menunjukkan nilai mean terendah, masing-masing sebesar 4,09. Item X2.2 berkaitan dengan item pertanyaan “*karyawan mengetahui kepada siapa mereka bertanggung jawabkan hasil pekerjaan*”, sedangkan X2.5 berkaitan dengan item pertanyaan “*komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik*”. Rendahnya mean pada kedua item ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang jelas mengenai jalur pertanggungjawaban pekerjaan dan kurang optimalnya komunikasi di antara rekan kerja, yang berpotensi

memicu stres kerja. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu memperjelas struktur pelaporan dan tanggung jawab setiap karyawan melalui *job description* yang jelas, disosialisasikan secara rutin, serta memastikan setiap karyawan memahami kepada siapa mereka melapor. Selain itu, perlu dibangun budaya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif antar karyawan, misalnya dengan pelatihan komunikasi efektif, rapat koordinasi yang terjadwal, serta penggunaan media komunikasi internal yang memudahkan pertukaran informasi. Dengan langkah ini, diharapkan kejelasan alur kerja meningkat, kesalahpahaman berkurang, dan tingkat stres kerja dapat ditekan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Beban Kerja (X3) pada item X3.2, X3.5, dan X3.6 dengan nilai mean 4,13 menunjukkan nilai mean terendah. Item X3.2 berkaitan dengan pernyataan "*karyawan mengerjakan tugas yang selalu tidak sesuai dengan kemampuan mereka*", X3.5 berkaitan dengan pernyataan "*komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik*", dan X3.6 berkaitan dengan pernyataan "*karyawan mengalami penurunan kesigapan dalam bekerja*". Nilai mean yang rendah pada ketiga item ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam penyesuaian beban kerja dengan kompetensi individu, komunikasi antar karyawan, serta kemampuan mempertahankan performa kerja secara konsisten. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu melakukan evaluasi pembagian tugas secara berkala guna memastikan setiap karyawan mendapatkan

pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga penting agar karyawan mampu menangani tugas yang menantang dengan lebih percaya diri. Selain itu, membangun komunikasi yang efektif antar karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan *team building*, rapat koordinasi rutin, serta penggunaan platform komunikasi internal yang memudahkan pertukaran informasi. Perusahaan juga dapat memantau dan mengelola beban kerja agar tidak berlebihan, sehingga karyawan tetap dapat menjaga kesigapan dan produktivitas. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan beban kerja menjadi lebih proporsional, kerja sama tim meningkat, dan kinerja karyawan dapat terjaga secara optimal.

¹ Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Turnover Intention (Y) pada item Y5 memiliki nilai mean terendah sebesar 4,08. Item ini berkaitan dengan pernyataan "*karyawan berniat²⁹ keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik*". Nilai mean tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan peluang kerja di luar perusahaan apabila mereka menilai adanya prospek yang lebih menguntungkan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu meningkatkan faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan, seperti memberikan jenjang karier yang jelas, menyediakan pelatihan pengembangan diri, menawarkan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Perusahaan juga dapat

secara rutin melakukan survei kepuasan kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai, memiliki prospek yang baik di dalam perusahaan, dan lebih termotivasi untuk bertahan meskipun ada tawaran dari luar.

2. Berdasarkan temuan bahwa sebagian karyawan berniat ²⁹ keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik, karyawan Gen Z disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peluang eksternal, tetapi juga memaksimalkan kesempatan yang ada di dalam perusahaan. Karyawan dapat lebih aktif mengikuti program pelatihan, pengembangan diri, dan membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan maupun atasan. Selain itu, keterbukaan dalam menyampaikan aspirasi dan masukan kepada manajemen dapat membantu perusahaan memahami kebutuhan karyawan sehingga dapat memberikan fasilitas dan dukungan yang lebih sesuai. Dengan cara ini, karyawan dapat memperoleh manfaat jangka panjang dari pengembangan karier di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dilakukan pada karyawan Gen Z di industri food and beverage di wilayah tertentu, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya mewakili kondisi di daerah lain atau pada kelompok generasi yang berbeda. Untuk itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan di wilayah kota atau provinsi lain guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh

gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas pada generasi karyawan yang berbeda, seperti Generasi X atau Generasi Y (Milennial), sehingga memungkinkan adanya perbandingan perilaku dan kecenderungan turnover antar generasi. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, keterikatan karyawan (employee engagement), dukungan organisasi (perceived organizational support), dan budaya kerja. Penambahan variabel-variabel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

plagiasi

ORIGINALITY REPORT

24%
SIMILARITY INDEX

20%
INTERNET SOURCES

17%
PUBLICATIONS

12%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	1%
2	dinastirev.org Internet Source	1%
3	text-id.123dok.com Internet Source	1%
4	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
5	Dionysia Okta Suryaningtyas, Achmad Fauzi. "STUDI LITERATUR FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION PADA GEN Z DI BEBERAPA SEKTOR PERUSAHAAN DI INDONESIA", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2024 Publication	1%
6	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
7	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1%
8	Jesaya Herlangga Manurung, Anwar Azazi, Dody Pratama Marumpe, Ilzar Daud, Efa Irdhayanti. "Pengaruh Work-Life Balance, Compensation, dan Workload Terhadap Employee Performance Generasi Z Dimediasi oleh Job Stress", Jurnal Ilmiah Multidisipin, 2025	<1%

9	Submitted to STIE Mahardhika Student Paper	<1 %
10	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
11	ojs.berajah.com Internet Source	<1 %
12	Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	<1 %
13	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
14	eprints.universitasputrabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
15	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
16	Irfanadi Retmawanto, Enjang Suherman, Dwi Epty Hidayaty. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	<1 %
17	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %

18	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	<1 %
19	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
20	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	<1 %
21	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta Student Paper	<1 %
23	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
24	adoc.pub Internet Source	<1 %
25	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
28	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
29	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	<1 %
30	Devina Labitta Ningtyas, Lie Liana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada BPR Arto Moro Kota Semarang)", Journal	<1 %

of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

31	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
32	Submitted to President University Student Paper	<1 %
33	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
34	www.scribd.com Internet Source	<1 %
35	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
38	Submitted to LPPM Student Paper	<1 %
39	Ryan Molvy, Hardiansyah Hardiansyah, Nisma Aprini. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit Pt. Satria Bahana Sarana", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2024 Publication	<1 %
40	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
41	docobook.com Internet Source	<1 %

42	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
43	Submitted to esap Student Paper	<1 %
44	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
45	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
46	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
48	www.ejournal.unsa.ac.id Internet Source	<1 %
49	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
50	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
51	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	<1 %
52	Laura Septicia Indriyani, Fereshti Nurdiana Dihan. "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
53	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %

54	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
55	Submitted to Universitas Pertamina Student Paper	<1 %
56	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
57	ojs.fkipummy.ac.id Internet Source	<1 %
58	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
59	repository.unikal.ac.id Internet Source	<1 %
60	www.kompasiana.com Internet Source	<1 %
61	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
62	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
63	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
64	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
65	jurnal.ittc.web.id Internet Source	<1 %
66	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
67	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %

68

Muhammad Syukron Ginanjar, Indarto Indarto, Djoko Santoso. "DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2019

Publication

<1 %

69

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

70

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

71

lepsi.ac.id

Internet Source

<1 %

72

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

73

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

74

www.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

75

Rajutawan Riki Maruli Tua Tarigan Tarigan. "Analisis Pengembangan Corporate Value berdasarkan keputusan investasi dan pendanaan pada perusahaan Food and Beverages yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia", Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 2021

Publication

<1 %

76

Submitted to Xi'an Jiaotong-Liverpool University

Student Paper

<1 %

77

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

78	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
79	docplayer.info Internet Source	<1 %
80	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
81	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
82	id.scribd.com Internet Source	<1 %
83	jurnal.harianregional.com Internet Source	<1 %
84	jurnaluniv45sby.ac.id Internet Source	<1 %
85	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
86	Giantoro Pamungkas, Indra Sulistiana, Rini Mutiara, Rival Aldiano. "Strategi Inovasi dan Keberlanjutan Bisnis bagi Wirausaha Muda Gen Z", Jurnal Pengabdian Masyarakat (ABDIRA), 2025 Publication	<1 %
87	Meise Kalembang, Paulus K. Allo Layuk, Syaikhul Falah. "PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KETEPATAN ANGGARAN TERHADAP SENJANGAN ANGGARAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PEMERINTAH KABUPATEN JAYAPURA)", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2018 Publication	<1 %

88 Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi, Akhmad Darmawan. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MADUKARA KABUPATEN BANJARNEGARA", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020
Publication

<1 %

89 core.ac.uk
Internet Source

<1 %

90 eprints.bbg.ac.id
Internet Source

<1 %

91 eprints.ui.ac.id
Internet Source

<1 %

92 eprints.unm.ac.id
Internet Source

<1 %

93 eprints.uny.ac.id
Internet Source

<1 %

94 id.123dok.com
Internet Source

<1 %

95 jurnalunibi.unibi.ac.id
Internet Source

<1 %

96 repo.bunghatta.ac.id
Internet Source

<1 %

97 repository.unib.ac.id
Internet Source

<1 %

98 repository.unj.ac.id
Internet Source

<1 %

99 sintama.stibsa.ac.id
Internet Source

<1 %

100 Felix Chandra. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout", Jurnal Maneksi, 2024
Publication <1 %

101 Gusti Muhammad Yngwei Rayhan Syah, Sutrisno, Agustian Suseno, Vikri Al Fauzan, Panca Paripurna. "Evaluasi Faktor Lingkungan dan Biaya Tenaga Kerja terhadap Efektivitas Operasional di Café D'Empire Cikarang", Jurnal JTİK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2025
Publication <1 %

102 jurnal.unprimdn.ac.id
Internet Source <1 %

103 Adilla Dewi Mustika, Hichmaed Tachta Hinggo, Hammam Zaki. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Publication <1 %

104 Alif Fajri Husaeni, Adi Wiratno. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Burnout Pada PT. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokerto)", Ratio : Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia, 2020
Publication <1 %

105 Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021
Publication <1 %

106 Humrah Humrah, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, Rezky Amalia Hamka, Amiruddin Tawe, Khaidir Syahrul. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Publication

<1 %

107 I Ketut Mustika. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN KARANGASEM", Journal of Applied Management Studies, 2022
Publication

<1 %

108 Lorenza Lua, Sri Aryanti Kristianingsih. "HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. X", MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI, 2023
Publication

<1 %

109 Mohammad Rohib Hasani, Akhmad Suharto, Rusdiyanto. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Karyawan BMT NU Di Kabupaten Bondowoso", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2025
Publication

<1 %

110 Ratu Humaemah, Taufiq Kurohman. "PENGARUH KONTRIBUSI PESERTA DAN PENDAPATAN INVESTASI TERHADAP SURPLUS UNDERWRITING DANA TABARRU^U PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE UNIT SYARIAH

<1 %

PERIODE 2010-2017", Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah, 2020

Publication

111 Wina Novriani Ni Made, Yudhaningsih Ni Made, Gede Supraptha I Nyoman. "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Bali Kulina Utama", ManBiz: Journal of Management and Business, 2024

Publication

<1 %

112 Zainuddin Latuconsina, Arsad Matdoan, Azis Laitupa, Glen Andre Yusuf T, Saleh Tutupoho. "Kepuasan Kerja Karyawan Pada UMKM : Perspektif Manajemen Rantai Pasok", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

<1 %

113 afidburhanuddin.wordpress.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

UNIVERSITAS JENDERAL SOEMADYANI
YOGYAKARTA