MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

BEBAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z SEKTOR *FOOD AND BEVERAGE* DI DKI JAKARTA

Amanda Rizka Puji Lestari[1], Ifah Masrifah[2], Boma Jonaldy Tanjung[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi, Indonesia
amandarizka181@gmail.com, ifahmasrifah189@gmail.com, bomajonaldytanjung@gmail.com

Abstract
This study aims to analyze the effect of workload on turnover intention among Generation Z employees in the Food and Beverage sector in Jakarta. This research employed a quantitative method with an associative approach. A total of 100 respondents were selected using a non-probability sampling technique through purposive sampling. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics Version 25. The data analysis techniques included descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, the t-test, and the coefficient of determination. The results indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of 11.436, which is higher than the t-table value of 1.984, and a significance value of 0.000 < 0.05. The R Square value of 0.572 indicates that workload explains 57.2% of the variance in turnover intention, while the remaining 42.8% is explained by other factors outside this study. Therefore, higher workload is associated with higher turnover intention among Generation Z employees in the Food and Beverage sector in Jakarta.
Keywords: Workload, Turnover Intention, Generation Z, Food and Beverage.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* melalui metode *purposive sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t hitung sebesar 11,436 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,572 menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan 57,2% variasi *turnover intention*, sedangkan 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta.
Kata Kunci: Beban Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Z, *Food and Beverage*.

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

1. Pendahuluan

Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, adaptif, dan produktif. Seiring perkembangan dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja dipenuhi kehadiran Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012. Berdasarkan Hasil Survei Penduduk Antar Sensus 2025 Provinsi DKI Jakarta, Generasi Z mencapai 24,12% dari total penduduk DKI Jakarta dan merupakan kelompok penduduk terbesar kedua setelah generasi milenial. Berdasarkan hasil Keadaan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta 2025, tercatat sebanyak 100.217 penduduk berusia 15–19 tahun, 492.283 penduduk berusia 20–24 tahun, dan 630.159 penduduk berusia 25–29 tahun yang sudah bekerja di DKI Jakarta. Generasi Z menunjukkan pola kerja yang lebih dinamis dan lebih selektif, serta cenderung cepat meninggalkan perusahaan yang tidak memenuhi harapan. Berdasarkan Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2024 , sebanyak 36,2% pekerja berusia 15–24 tahun yang berpindah pekerjaan dalam satu tahun terakhir melakukannya karena alasan internal.

Salah satu sektor yang menghadapi tantangan tersebut adalah sektor *Food and Beverage* karena sangat bergantung pada tenaga kerja operasional yang didominasi usia muda. Dalam laporan SEEK 2024, sektor Food and Beverage termasuk dalam empat sektor dengan kebutuhan rekrutmen tertinggi di Indonesia. Statistik Penyediaan Makanan Minuman 2024 juga mencatat jumlah tenaga kerja pada usaha penyediaan makanan dan minuman di DKI Jakarta mencapai 1.707.928 orang. Sistem kerja shift, jam operasional yang panjang, tuntutan tempo pelayanan yang cepat, serta kebutuhan multitasking dapat meningkatkan persepsi beban kerja. Didukung hasil JakPat 2024 yang menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu berat (*too much workload*) menjadi salah satu alasan Generasi Z mengundurkan diri dari perusahaan, dengan persentase sebesar 26%. Untuk memperoleh gambaran awal, peneliti melakukan pra-survei kepada 30 karyawan Generasi Z sektor Food and Beverage di DKI Jakarta.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey

BEBAN KERJA (X)			
No.	**Pertanyaan**	**Ya**	**Tidak**
1	Pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja dengan tempo yang cepat.	17 (56,7%)	13 (43,3%)
2	Saya sering menangani beberapa tugas sekaligus selama bekerja.	15 (50%)	15 (50%)
3	Pekerjaan saya membutuhkan ketahanan fisik dan mental agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	28 (93,3%)	2 (6,7%)
4	Beban pekerjaan yang saya terima sering membuat saya merasa kelelahan setelah bekerja.	26 (86,7)	4 (13,3%)
***TURNOVER INTENTION* (Y)**			
5	Saya mulai mempertimbangkan untuk tidak bekerja lagi di perusahaan ini.	22 (73,3%)	8 (26,7%)
6	Saya aktif mencari informasi mengenai lowongan atau peluang kerja di perusahaan lain.	25 (83,3%)	5 (16,7%)
7	Saya bersedia meninggalkan perusahaan ini apabila mendapatkan penawaran pekerjaan yang lebih baik.	30 (100%)	-

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Hasil pra-survei menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, ditunjukkan oleh pekerjaan yang membutuhkan ketahanan fisik dan mental (93,3%), menimbulkan kelelahan setelah bekerja (86,7%), tuntutan bekerja dengan tempo cepat (56,7%), dan menangani beberapa tugas secara bersamaan (50%). Pada indikator turnover intention, sebanyak 73,3% responden mulai mempertimbangkan untuk tidak melanjutkan pekerjaan, 83,3% mencari informasi mengenai peluang kerja di perusahaan lain, dan 100% bersedia berpindah apabila memperoleh penawaran pekerjaan yang lebih baik. Temuan tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa beban kerja berpotensi berkaitan dengan munculnya *turnover intention* pada karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta.

Namun, hubungan beban kerja dan *turnover intention* masih menunjukkan hasil penelitian yang tidak konsisten, yaitu terdapat penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan yang dilakukan oleh Rahagia dan Zulkarnain (2021), serta Hasanah (2022) dan penelitian lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan yang dilakukan oleh (Athfalia & Attiq, 2024), serta (Puteri *et al*., 2025). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menghadirkan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta. Novelty penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada Generasi Z di sektor *Food and Beverage* DKI Jakarta, yang memiliki karakteristik pekerjaan berupa tuntutan pelayanan tinggi, ritme kerja cepat, sistem kerja shift, serta kebutuhan multitasking. Fokus tersebut memberikan konteks yang lebih spesifik dibandingkan penelitian terdahulu yang dilakukan pada berbagai kelompok dan sektor industri. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul "Beban Kerja Sebagai Predikor *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z Sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta".

2. Tinjauan Pustaka

Job Demands-Resources (JD-R) Theory

Job Demands–Resources (JD-R) Theory menjelaskan bahwa pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik maupun psikologis dan dapat menimbulkan beban bagi individu, sedangkan *job resources* merupakan sumber daya yang membantu individu mencapai tujuan kerja serta mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan. Berdasarkan teori ini, beban kerja dipandang sebagai salah satu bentuk *job demands* yang dapat menguras energi fisik dan psikologis karyawan (Demerouti, 2020).

Turnover Intention (Y)

Turnover intention didefinisikan sebagai orientasi kognitif dan hasrat subjektif individu untuk meninggalkan perusahaan institusional (Kherina Maulidah et al., 2022). Mobley dalam (Pertiwi *et* al., 2024) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan organisasi. Menurut Yucel (2021), *turnover intention* mengacu pada niat atau keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, yang berarti bahwa keputusan untuk berganti pekerjaan didasarkan pada pilihan pribadi. Selain itu, *turnover intention* merupakan penilaian individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan perusahaan yang belum terwujud dalam tindakan konkret untuk meninggalkan perusahaan (Yeni & Kiswanul, 2024). *Turnover intention* juga dapat menjadi masalah ketika karyawan merasa tidak sejalan lagi dengan visi dan misi perusahaan

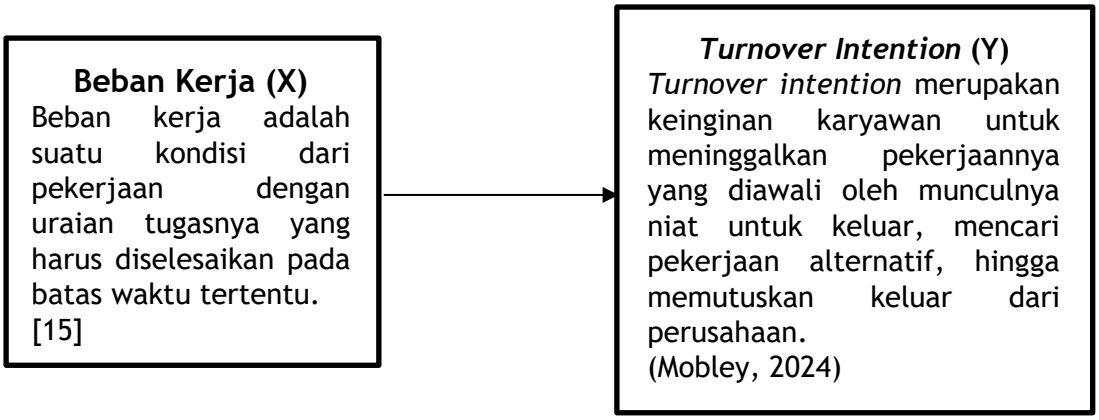
(Darada, 2025). Dengan demikian, *turnover intention* dalam penelitian ini dipahami sebagai keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela dan berpindah ke pekerjaan lain. Menurut Mobley (2024), terdapat tiga indikator *turnover intention*, yaitu (1) pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), (2) niat untuk mencari pekerjaan lain (*job search*), dan (3) niat untuk meninggalkan (*intention to quit*).

Beban Kerja (X)

Menurut Koesomowidjojo (2021), beban kerja mengacu pada situasi kerja di mana tugas-tugas tertentu harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Wangi et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan situasi di mana jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan, baik banyak maupun sedikit, dapat memengaruhi kinerjanya. Vanchapo (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan menyesuaikan diri, maka hal tersebut tidak termasuk dalam beban kerja. Namun, jika karyawan tidak mampu melakukannya, tugas-tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu (Fahri Fhauzan & Ali, 2024). Dengan demikian, beban kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai tuntutan berupa tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Koesomowidjojo (2021) mengemukakan tiga dimensi dan indikator beban kerja, yaitu (1) kondisi pekerjaan, (2) penggunaan waktu kerja, dan (3) target yang harus dicapai.

KERANGKA BERPIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sugiyono (2020) mengonsepsikan kerangka berpikir sebagai konstruksi teoretis yang memetakan keterkaitan logis antara landasan teori dengan determinan-determinan kunci yang telah diidentifikasi dalam lokus permasalahan penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2020). Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalan penelitian ini adalah:

Ho: Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta.
Ha: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z. Penelitian dilaksanakan pada sektor *Food and Beverage* (F&B) di DKI Jakarta dengan objek penelitian berupa karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012) yang bekerja pada sektor *Food and Beverage* di wilayah DKI Jakarta. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti (*unknown population*), penentuan ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Lemeshow. Berdasarkan perhitungan dengan tingkat kepercayaan 95% (1,96) dan *margin of error* 10% (d= 0,10), diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 96 responden, yang kemudian digenapkan menjadi 100 responden guna meningkatkan keterwakilan data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria spesifik yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis *Google Form* yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja dan *turnover intention*. Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder berupa dokumen, jurnal ilmiah, dan data statistik pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X), sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention* (Y). Beban kerja diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2021). Sementara itu, *turnover intention* diukur melalui indikator pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), niat untuk mencari pekerjaan lain (*job search*), serta niat untuk meninggalkan organisasi (*intention to quit*) (Mobley, 2024).

Untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian, dilakukan uji coba validitas dan uji reliabilitas terhadap 30 responden. Derajat validitas instrumen ditentukan oleh sejauh mana butir-butir pertanyaan mampu merepresentasikan konstruk teoritis yang hendak diukur secara akurat (Sugiyono, 2020), di mana pemenuhan kriteria empiris ini ditandai dengan perolehan nilai r hitung yang melampaui ambang batas r tabel pada taraf signifikansi tertentu.

Tabel 2. Uji Validitas (Uji Coba) Variabel Beban Kerja (X)

No.	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X.1	0,562	0,361	Valid
2	X.2	0,692	0,361	Valid
3	X.3	0,537	0,361	Valid
4	X.4	0,466	0,361	Valid
5	X.5	0,662	0,361	Valid
6	X.6	0,537	0,361	Valid
7	X.7	0,614	0,361	Valid
8	X.8	0,450	0,361	Valid
9	X.9	0,618	0,361	Valid
10	X.10	0,717	0,361	Valid

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Tabel 3. Uji Validitas (Uji Coba) Variabel *Turnover Intention* (Y)

No.	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y.1	0,581	0,361	Valid
2	Y.2	0,794	0,361	Valid
3	Y.3	0,673	0,361	Valid
4	Y.4	0,600	0,361	Valid
5	Y.5	0,593	0,361	Valid
6	Y.6	0,630	0,361	Valid
7	Y.7	0,689	0,361	Valid
8	Y.8	0,687	0,361	Valid
9	Y.9	0,732	0,361	Valid
10	Y.10	0,739	0,361	Valid

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan mengevaluasi konsistensi sebuah kuesioner selaku penanda dari satu variabel. Lalu dapat dikatakan reliabel apabila kuesioner memiliki nilai *Cronbach alpha* melampaui 0,70 (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Uji Reliabilitas (Uji Coba)

VARIABEL	NILAI *CRONBACH ALPHA*		*STANDARD CRONBACH ALPHA*	KET
BEBAN KERJA (X)	0,785	>	0,70	Reliabel
***TURNOVER INTENTION* (Y)**	0,863	>	0,70	Reliabel

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Uji coba instrument penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel beban kerja (X) dan *turnover intention* (Y) pada penelitian ini adalah valid dan reliabel. Dengan demikian, item kuesioner layak diolah lebih lanjut.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 5. Karakteristik Responden

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi	Presentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-Laki	42	42%	100
	Perempuan	58	58%	
Usia	14 – 20 Tahun	17	17%	100
	20 – 25 Tahun	63	63%	
	26 – 29 Tahun	20	20%	
Masa Kerja	<1 Tahun	10	10%	100
	1 – 2 Tahun	45	45%	
	3 - 4 Tahun	36	36%	
	>5 Tahun	9	9%	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	67	67%	100
	D3/D4/S1/S2	33	33%	
Tempat Bekerja	Fast Food	36	36%	100
	Restoran	32	32%	
	Coffee Shop/Gerai Minuman	14	14%	
	Hotel (Bagian F&B)	6	6%	
	Bakery/Pastry	7	7%	
	UMKM/Katering	5	5%	
Domisili	Jakarta Timur	28	28%	100
	Jakarta Pusat	24	24%	
	Jakarta Selatan	20	20%	
	Jakarta Barat	16	16%	
	Jakarta Utara	12	12%	

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Uji Instrumen:

Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

No.	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X.1	0,540	0,197	Valid

No.	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
2	X.2	0,570	0,197	Valid
3	X.3	0,655	0,197	Valid
4	X.4	0,538	0,197	Valid
5	X.5	0,608	0,197	Valid
6	X.6	0,637	0,197	Valid
7	X.7	0,536	0,197	Valid
8	X.8	0,549	0,197	Valid
9	X.9	0,403	0,197	Valid
10	X.10	0,515	0,197	Valid

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

No.	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y.1	0,542	0,197	Valid
2	Y.2	0,501	0,197	Valid
3	Y.3	0,501	0,197	Valid
4	Y.4	0,544	0,197	Valid
5	Y.5	0,600	0,197	Valid
6	Y.6	0,564	0,197	Valid
7	Y.7	0,589	0,197	Valid
8	Y.8	0,618	0,197	Valid
9	Y.9	0,645	0,197	Valid
10	Y.10	0,520	0,197	Valid

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Pada Tabel 6. Dan Tabel. 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel beban kerja (X) dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,197. Dengan demikian, seluruh 10 butir pernyataan variabel beban kerja (X) dan *turnover intention* (Y) dinyatakan valid karena memenuhi kriteria r hitung > r tabel, sehingga seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas

VARIABEL	NILAI *CRONBACH ALPHA*		*STANDARD CRONBACH ALPHA*	KET
BEBAN KERJA (X)	0,752	>	0,70	Reliabel
***TURNOVER INTENTION* (Y)**	0,760	>	0,70	Reliabel

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Pada Tabel 8. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,752, sedangkan variabel *Turnover intention* (Y)

memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,760. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar minimum reliabilitas, yaitu 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja (X) dan *turnover intention* (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12544231
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.029
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Berdasarkan hasil Tabel 9. uji normalitas diketahui bahwa nilai lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 10. Uji Heroskedasitas Glejser

Coefficients[a]

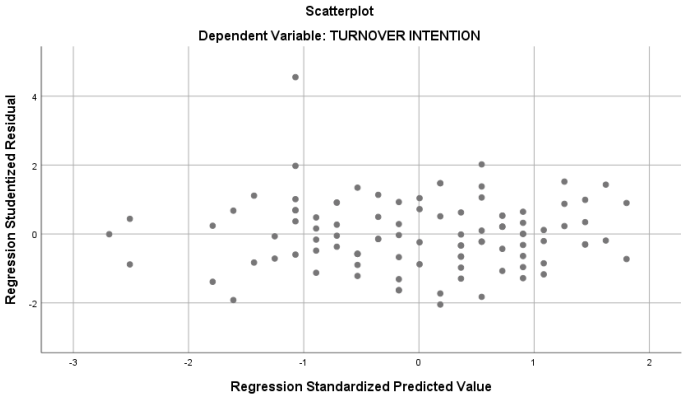
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.536	.936		1.642	.104
	BEBAN KERJA	.033	.036	.092	.916	.362

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Berdasarkan hasil Tabel 10. uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, variabel beban kerja (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,362. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,362 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedasitas Scatterplot



Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Berdasarkan hasil Gambar 2. uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak. Penyebaran titik yang acak tersebut mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Linearitas

Tabel 11. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TURNOVER INTENTION * BEBAN KERJA	Between Groups	(Combined)	1528.239	22	69.465	7.332	.000
		Linearity	1290.639	1	1290.639	136.235	.000
		Deviation from Linearity	237.599	21	11.314	1.194	.280
	Within Groups		729.471	77	9.474		
	Total		2257.710	99			

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Berdasarkan hasil Tabel 11. uji linearitas nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,280 lebih besar dari 0,05 (0,280 > 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Beban Kerja dengan *Turnover intention*, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi.

\

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Tabel 12. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.052	2.008		6.501	.000
	BEBAN KERJA	.649	.057	.756	11.436	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Nilai konstanta sebesar 13,052 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja bernilai nol atau dianggap konstan, maka nilai *turnover intention* sebesar 13,052. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,649 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,649 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara beban kerja dan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention*.

Tabel 13. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.052	2.008		6.501	.000
	BEBAN KERJA	.649	.057	.756	11.436	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 13. hasil uji t, variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 11,436 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden dan satu variabel independen, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,984. Karena nilai t hitung > t tabel (11,436 > 1,984) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756[a]	.572	.567	3.14135

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data penelitian setelah diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 14. nilai R Square (R^2) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 57,2%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi *turnover intention* pada karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja. Sementara itu, 42,8% variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan perilaku yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja. Masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, budaya perusahaan, maupun keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Pembahasan Hasil Penelitian

Beban Kerja (X) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada Karyawan Generasi Z Sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* di DKI Jakarta, yang dibuktikan dengan nilai nilai t hitung > t tabel (11,436 > 1,984) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,649 yang berarti setiap peningkatan beban kerja akan meningkatkan kecenderungan *turnover intention*. Temuan ini diperkuat oleh kondisi lapangan pada usaha *fast food* (36%) dan restoran (32%) yang memiliki ritme kerja cepat, jam operasional panjang, serta dominasi responden usia produktif 21–25 tahun (63%) dengan masa kerja 1–2 tahun (45%) yang rentan mengalami penurunan energi akibat tingginya tuntutan kerja. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory* yang menjelaskan bahwa beban kerja sebagai *job demands* dapat memicu *health impairment process* sehingga menguras energi fisik dan mental karyawan hingga memicu perilaku penarikan diri, serta mendukung penelitian terdahulu oleh Rahagia dan Zulkarnain (2021), serta Hasanah (2022). Implikasi praktisnya, perusahaan F&B disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional melalui penyesuaian alokasi tenaga kerja dan penyusunan jadwal yang efektif guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan Generasi Z.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z sektor *Food and Beverage* (F&B) di DKI Jakarta t hitung > t tabel (11,436 > 1,984) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,649 dan kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 57,2%, sedangkan 42,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Tingginya pengaruh beban kerja ini diperkuat oleh karakteristik ritme kerja cepat dan sistem *shift* pada usaha *fast food* dan restoran, serta profil mayoritas responden berusia 21–25 tahun dengan masa kerja 1–2 tahun yang masih dalam tahap adaptasi karier awal.

Saran:

Perusahaan sektor F&B disarankan untuk melakukan evaluasi pembagian kerja secara berkala, menyesuaikan alokasi tenaga kerja (*manpower*) pada jam-jam sibuk (*peak hours*), serta menyusun jadwal kerja dan rotasi *shift* secara proporsional guna mencegah kelelahan fisik maupun mental karyawan; sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel bebas lain (seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan *work-life balance*) guna menjelaskan sisa variansi sebesar 42,8%, serta memperluas cakupan wilayah, sektor industri, dan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Badan Pusat Statistik, “Hasil Survei Penduduk Antar Sensus Tahun 2025,” 2026.
[2] B. P. Statistik, “Keadaan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta 2025,” Jakarta, 2026.
[3] B. P. Statistik, “Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2024,” Jakarta, 2025. doi: 10.21831/jc.v16i1.27640.
[4] JakPat, “Understanding Gen Z: Preference in the Workplace: 2024 Jakpat Survey Report,” 2024.
[5] R. Rahagia and O. Zulkarnain, “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Ruang Hcu Rumah Sakit Dr. Iskak Tulungagung,” *E-Jurnal Ris. Manaj.*, vol. 1, no. July, 2021.
[6] N. Hasanah, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Padangsidimpuan Kota,” *UIN Raden Mas Said*, 2022, [Online]. Available: https://febi.radenintan.ac.id/wp-content/uploads/2018/09/Daftar-Pembagian-Kelas-Podi-Akuntansi-Syariah-2018-2019.pdf
[7] A. B. Athfalia and K. Attiq, “Analisis Turnover Intention Gen Z Ditinjau Dari Job Insecurity Dan Work Overload : Studi Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Semarang,” vol. 3, no. 1, 2024.
[8] Y. Puteri, Ribhan, and Z. M. Rusdi, “The Effect of Workload and Work-life Balance on Employee Turnover Intention: The Moderating Role of Organizational Support,” *Asian J. Econ. Bus. Account.*, vol. 25, no. 8, 2025, doi: 10.9734/ajeba/2025/v25i81944.
[9] E. Demerouti and A. B. Bakker, “Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward,” *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 22, 2020.
[10] Kherina Maulidah, Syarif Ali, and D. C. Pangestuti, “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU ‘ABC’ Jakarta Selatan,” *J. Akuntansi, Keuangan, dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 159–176, 2022, doi: 10.35912/jakman.v3i2.611.
[11] N. I. Pertiwi, Y. J. Panjaitan, and F. K. Munawwar, “Quality of Work Life as a Predictor of Employee Turnover Intention,” *Psikostudia J. Psikol.*, 2024, doi:

10.30872/psikostudia.v13i1.13345.
[12] I. Yucel, “Transformational leadership and turnover intentions: The mediating role of employee performance during the COVID-19 pandemic,” *Adm. Sci.*, vol. 11, no. 3, 2021, doi: 10.3390/admsci11030081.
[13] H. Yeni and A. Kiswanul, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong,” *Japb*, vol. 7, no. 2, pp. 1762–1772, 2024, doi: 10.35722/japb.v7i2.1115.
[14] H. M. S. Darada, “Studi literatur fenomena Turnover Intention pada karyawan minimarket,” *Bookchapter Manaj. SDM*, vol. 1, no. 1, pp. 735–758, 2025.
[15] S. R. M. Koesomowidjojo, *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, 2021.
[16] V. K. N. Wangi, E. Bahiroh, and A. Imron, “Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40–50, 2020, doi: 10.33096/jmb.v7i1.532.
[17] A. R. Vanchapo, “Beban Kerja dan Stres Kerja,” p. 466, 2020, doi: 10.1145/2505515.2507827.
[18] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D,” 2020. [Online]. Available: www.cvalfabeta.com
[19] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, 10th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.