BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sektor makanan dan minuman, dikenal juga sebagai *Food & Beverages*, adalah industri yang berfokus pada pembuatan, penyebaran, dan penyajian makanan serta minuman kepada konsumen. Industri ini terdiri dari berbagai bidang usaha, termasuk *restaurant*, *cafe*, bar, katering, hotel serta perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman. Industri *food & beverage* memiliki tugas umum seperti pengelolaan operasional yang melakukan pengawasan terhadap operasional harian, termasuk pengelolaan staf, pengendalian inventaris, serta memastikan kualitas layanan sesuai standar, dan pelayanan pelanggan yang melayani konsumen dengan ramah, mengambil pesanan, dan memastikan pelanggan merasa puas, serta pengelolaan dapur dan pengembangan menu. Dalam kegiatan operasional perusahaan *food & beverage* seperti *restaurant* atau *cafe* karyawan dituntut serba cepat dalam melakukan pekerjaannya hal ini dikarenakan banyaknya permintaan dari pelanggan, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan meningkatnya *turnover intention.*

Dalam industri *food & beverage* terdapat jenis-jenis pekerjaan seperti *chef* yang menangani perancangan menu, persiapan makanan, serta menjaga kualitas dan rasa dari setiap hidangan yang disajikan, jenis pekerjaan lainnya yaitu *waiter* atau *waitress* yang bertanggung jawab

dengan kepuasan atas pelayanan terhadap pelanggan dan menyajikan hidangan kepada pelanggan, selain *chef* dan *waiter* terdapat jenis pekerjaan lain yaitu barista yang bertanggung jawab dalam membuat kopi dalam berbagai jenis sesuai dengan permintaan dari pelanggan, serta terdapat pula bagian kebersihan dapur dengan nama pekerjaan *steward* yang bertanggung jawab atas semua kebersihan di bagian dapur.

B. Gambaran Umum Responden

Data yang ditampilkan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran mengenai pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner melalui *link Google Form* yang disebarkan secara *online* kepada responden. Setelah *link* *https://forms.gle/gJWSKBgggueXcFTT6* didistribusikan maka data yang terkumpul sebanyak 138. Namun demikian data yang dapat digunakan dalam penelitian ini hanya sebanyak 124 responden, dikarenakan sebanyak 14 pengisi kuesioner tidak memenuhi persyaratan. Seperti yang dicantumkan dalam bab sebelumnya, responden dalam penelitian ini adalah seseorang yang lahir pada tahun 1981 – 1996 (generasi milenial), bekerja di *restaurant* atau *cafe* di Yogyakarta, serta memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun. Tabel 4.1 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	67	54,4%
Laki-Laki	57	45,6%
Total	124	100%

Dari tabel yang disajikan, diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang (54,4%), sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 57 orang (45,6%).

C. Analisis Data

a) Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2021). Instrumen penelitian diuji validitasnya melalui partisipasi sejumlah responden sebanyak 124 orang agar dapat memastikan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance	WLB 01	0,781	0,1764	Valid
	WLB 02	0,811	0,1764	Valid
	WLB 03	0,775	0,1764	Valid
	WLB 04	0,753	0,1764	Valid
	WLB 05	0,766	0,1764	Valid
	WLB 06	0,769	0,1764	Valid
	WLB 07	0,805	0,1764	Valid
	WLB 08	0,780	0,1764	Valid
	WLB 09	0,727	0,1764	Valid
	WLB 10	0,779	0,1764	Valid
	WLB 11	0,814	0,1764	Valid
	WLB 12	0,774	0,1764	Valid
	WLB 13	0,777	0,1764	Valid
	WLB 14	0,775	0,1764	Valid
	WLB 15	0,716	0,1764	Valid
	WLB 16	0,750	0,1764	Valid
	WLB 17	0,795	0,1764	Valid
Kepuasan Kerja	KK01	0.662	0,1764	Valid
	KK02	0,616	0,1764	Valid
	KK03	0,760	0,1764	Valid
	KK04	0,704	0,1764	Valid
	KK05	0,675	0,1764	Valid
	KK06	0,615	0,1764	Valid
	KK07	0,706	0,1764	Valid
	KK08	0,770	0,1764	Valid
	KK09	0,724	0,1764	Valid
	KK10	0,757	0,1764	Valid

	KK11	0,627	0,1764	Valid
	KK12	0,747	0,1764	Valid
Burnout	B01	0,704	0,1764	Valid
	B02	0,604	0,1764	Valid
	B03	0,646	0,1764	Valid
	B04	0,629	0,1764	Valid
	B05	0,663	0,1764	Valid
	B06	0,708	0,1764	Valid
	B07	0,725	0,1764	Valid
	B08	0,771	0,1764	Valid
Turnover Intention	TI01	0,539	0,1764	Valid
	TI02	0,531	0,1764	Valid
	TI03	0,647	0,1764	Valid
	TI04	0,534	0,1764	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari item-item pernyataan dalam kuesioner melebihi r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang (Sugiyono, 2021). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Work-Life Balance	0,962	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,904	Reliabel
Burnout	0,837	Reliabel
Turnover Intention	0,656	Reliabel

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, *burnout* dan *turnover intention* memiliki keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Namun demikian, untuk variabel dependen, dalam proses pengujian reliabilitas tidak langsung mendapatkan nilai 0,656. Pengujian awal diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,267. Untuk meningkatkan nilai *cronbach's alpha* maka *item* dengan *cronbach's alpha if item deleted* tertinggi dihapus (TI 01) sehingga nilai *cronbach's alpha* menjadi sebesar 0,391. Oleh karena belum memenuhi reliabilitas maka dilakukan penghapusan lagi pada *cronbach's alpha* tertinggi berikutnya (TI 03) sehingga mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,656 untuk variabel *turnover intention*. Berdasarkan hasil ini berarti ada 2 *item* pernyataan yang dihapus pada variabel dependen.

b) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, suatu variabel bebas merupakan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi yang tidak normal. Jika suatu variabel tidak terdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan menurun. Dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria apabila nilai Sig. atau signifikan yang terdapat pada kolom *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar (>) dari Alpha ($\alpha = 0{,}05$), maka data terdistribusi secara normal. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16514317
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.050
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas pada tabel diatas, dapat diketahui nilai *Asymp. Sig* berdasarkan uji *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2) Uji Mulitikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Kolerasi antar variabel bebas dapat dideteksi menggunakan *Variance Influence Factor* (VIF) dan *Tolerance* (Ghozali, 2021). Kriteria pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan VIF ≤ 10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas
- Jika angka *tolerance* di bawah 0,1 dan VIF ≥ 10 dikatakan terdapat multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,077	1,919		3,688	,000		
	Work Life Balance	,015	,013	,107	1,203	,231	,901	1,110
	Kepuasan Kerja	,109	,041	,335	2,682	,008	,458	2,182
	Burnout	,044	,072	,073	,609	,544	,490	2,041

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerence* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji ini dilakukan dengan metode Glejser dengan kriteria jika nilai signifikansi > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika nilai signifikansi ≤ 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,463	1,061		1,378	,171
	Work Life Balance	,005	,007	,067	,709	,480
	Kepuasan Kerja	,038	,023	,226	1,697	,092
	Burnout	-,049	,040	-,159	-1,230	,221

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai signifikan dari variabel *work-life balance*, kepuasan kerja dan *burnout* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dependen dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskesdastisitas

c) Uji F (*Goodnes-of-Fit*)

Uji F digunakan untuk memprediksi nilai aktual pada sampel. Dalam ranah statistik, nilai statistik F dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur koefisien determinasi. Apabila nilai signifikansi F statistik < 0,05 maka semua variabel independen (X) dapat memprediksi variabel dependen (Y) dengan baik (Ghozali, 2021).

Tabel 4. 7 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,097	3	36,366	6,723	.000[b]
	Residual	649,121	120	5,409		
	Total	758,218	123			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance, Kepuasan Kerja

Dari hasil uji F diketahui nilai *Sig.* 0,000 yang artinya semua variabel independen dalam penelitian ini dapat memprediksi variabel dependen dengan baik, sehingga model ini dapat digunakan.

d) Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi lineer berganda digunakan untuk penelitian dengan beberapa variabel independen. Karena dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, kita mengetahui arah dan mengukur pengaruh suatu variabel terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 4. 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,077	1,919		3,688	,000
	Work Life Balance	,015	,013	,107	1,203	,231
	Kepuasan Kerja	,109	,041	,335	2,682	,008
	Burnout	,044	,072	,073	,609	,544

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

Y = α + β1 X1 + β2 X2 + β3X3 + e

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = *Work-life balance*

X2 = Kepuasan kerja

X3 = *Burnout*

e = *Standard error*

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda pada tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 7.077 + 0,015 X1 + 0,109 X2 + 0,044 X3 + e

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta memiliki nilai sebesar 7,077 yang artinya jika variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *burnout* bernilai 0, maka variabel *turnover intention* bernilai 7,077.
b. Koefisien regresi pada variabel *work-life balance* (X1) memiliki nilai sebesar 0,015 menunjukkan angka positif yang artinya jika *work-life balance* meningkat maka *turnover intention* meningkat.
c. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,109 menunjukkan angka positif yang artinya jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* meningkat.
d. Koefisien regresi pada variabel *Burnout* (X3) memiliki nilai sebesar 0,044 menunjukkan angka positif yang artinya jika *burnout* meningkat maka *turnover intention* meningkat.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan masing-masing koefisien regresi adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menguji signifikansi parameter individual membantu menentukan variabel independen mana yang mempengaruhi variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2018).

Kriteria dalam pengujian ini sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 maka hipotesis 1, 2, dan 3 diterima
- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis 1, 2, dan 3 ditolak.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas pada seluruh variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Variabel X1 menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,231 > 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *food & beverage* Yogyakarta.
b. Variabel X2 menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,008 < 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *food & beverage* Yogyakarta.
c. Variabel X3 menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,544 > 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan *burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *food & beverage* Yogyakarta.

e) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen (Y) yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen (X) dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi (Ghozali, 2021). Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379[a]	,144	,122	2,32580

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Squared* sebesar 0,122. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel independent dalam penelitian ini memiliki pengaruh 12,2% terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri *food & beverage* Yogyakarta.

D. Pembahasan

Seluruh variabel independen pada penelitian ini berjumlah 3 variabel yaitu *work-life balance* (X1), kepuasan kerja (X2), dan *burnout* (X3) dengan variabel dependen *turnover intention* (Y) terhadap karyawan

generasi milenial di industri *food & beverage (F&B)* Yogyakarta. Data yang telah diuji menggunakan *SPSS 22 for Windows* dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*

   Dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel *work-life balance* (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,015 dan nilai signifikansi sebesar 0,231 > 0,05 dengan demikian **H1 ditolak**. Meskipun *work-life balance* meningkatkan *turnover intention*, namun secara statistik tidak signifikan sehingga tidak dapat di interpretasikan sebagai hal yang berpengaruh kuat terhadap *turnover intention.* Variabel *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada penelitian ini, mengingat dengan perilaku generasi milenial yang seringkali suka dalam mencari tantangan di tempat kerjanya menjadikan variabel *work-life balance* ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dari hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Dessyarti (2022) dari hasil penelitian tersebut *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention.* Dengan demikian pada penelitian ini *work-life balance* yang dimiliki karyawan generasi milenial di industri *food & beverage* Yogyakarta tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada tingkat tinggi atau rendahnya *turnover intention.*

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

   Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,109 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05 dengan demikian **H2 ditolak**. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan generasi milenial di industri *food & beverage* Yogyakarta semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention.* Hasil tersebut bisa dihubungkan dengan sikap yang dimiliki oleh generasi milenial yang kerap menyukai tantangan dan mencari banyak makna di tempat kerja, menyukai pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, cita-cita yang menyelaraskan pekerjaan dengan pribadinya. Hasil penelitian ini sejalan denga hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Barage & Sudarusman (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

3. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

   Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel *burnout* (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,044 dan nilai signifikansi sebesar 0,544 > 0,05 dengan demikian **H3 ditolak**. Artinya meskipun *burnout* meningkatkan *turnover intention*, namun secara statistik tidak signifikan sehingga tidak dapat disimpulkan sebagai hal yang berpengaruh kuat terhadap *turnover intention.* Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi pendahulunya, generasi milenial lebih memiliki karakter yang optimis sehingga

burnout pada karyawan generasi milenial di industri *food & beverage* Yogyakarta tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dari hasil penelitian ini terhadap variabel *burnout* dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratnasari (2021) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention.*