

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan Generasi Z (Gen Z) di industri jasa Kota Semarang, khususnya di industri *food and beverages* (F&B) serta ritel yang berlokasi di Kecamatan Tembalang dan Banyumanik. Karyawan Gen Z cenderung memiliki ekspektasi tinggi terkait fleksibilitas tempat kerja, dukungan, dan pengembangan karier, sehingga mereka rentan terhadap *turnover intention* ketika kepuasan kerja rendah dan beban kerja berlebihan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dari 100 karyawan Gen Z yang lahir antara tahun 1997–2012. Responden dipilih menggunakan *purposive sampling*, dengan fokus pada karyawan di industri F&B dan ritel. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sementara beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 44,4% varians *turnover intention*. Temuan ini mendukung Model *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyarankan bahwa *job resources* seperti kepuasan kerja dapat membantu mengurangi niat karyawan untuk pindah, sedangkan *job demands* yang berlebihan dalam bentuk beban kerja cenderung meningkatkan *turnover intention*. Maka dari itu, organisasi perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan pengelolaan beban kerja yang efektif untuk mengurangi *turnover intention* di kalangan karyawan Gen Z di industri jasa.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, *Turnover Intention*, Gen Z.