



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17357- 17363

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Surakarta

Felixza Faimica Arsetyafna¹, Muhammad Rifqy Ananda², Nurul Aprilia Fitri³, Rizky Ramadhan Aprian Aditama⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

¹felixzafaimica@gmail.com, ²rifqyananda8@gmail.com, ³nurulapriya050@gmail.com, ⁴rizky.ramadhan@unisri.ac.id

Abstrak

Tingginya turnover intention pada karyawan Generasi Z menjadi perhatian penting bagi organisasi karena berpotensi meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan serta mengganggu stabilitas sumber daya manusia. Generasi Z cenderung menempatkan keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas, beban kerja yang proporsional, dan kenyamanan lingkungan sebagai pertimbangan dalam mempertahankan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Surakarta. Landasan penelitian menggunakan Social Exchange Theory, teori Turnover Intention, dan Job Demands-Resources Theory. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert kepada 100 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, kemudian dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai t sebesar 4,554 dan signifikansi 0,000. Beban kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 4,577 dan signifikansi 0,000, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 0,350 dan signifikansi 0,727. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F sebesar 16,169 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R-square sebesar 0,315 menunjukkan bahwa model menjelaskan 31,5% variasi turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan work life balance dan beban kerja secara proporsional untuk membantu organisasi mengendalikan kecenderungan perpindahan karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: Work Life Balance, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Generasi Z.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi sehingga pengelolaannya menjadi aspek utama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis [1][2]. Dalam konteks ketenagakerjaan modern, Generasi Z menunjukkan karakteristik kerja yang cenderung berbeda karena lebih mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan hidup, serta kesehatan mental yang berdampak pada meningkatnya kecenderungan turnover intention [3][4].

Berbagai laporan menunjukkan bahwa Generasi Z lebih cepat melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk berpindah kerja apabila ekspektasi terhadap lingkungan kerja tidak terpenuhi [5][6]. Kondisi tersebut berimplikasi pada organisasi berupa meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta menurunnya stabilitas tenaga kerja akibat tingginya tingkat keluar masuk karyawan [7][8]. Fenomena ini menjadi semakin relevan untuk diteliti pada konteks perusahaan di Surakarta yang saat ini mulai didominasi oleh tenaga kerja Generasi Z di berbagai sektor industri dan jasa [9].

Work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang apabila tidak tercapai dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, hingga burnout yang meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja [10][11]. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kondisi psikologis dan kepuasan kerja, terutama pada Generasi Z yang cenderung lebih sensitif terhadap tekanan pekerjaan [12][3]. Sementara itu, lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik terbukti memengaruhi kenyamanan kerja dan loyalitas karyawan [13][14].

Penelitian terdahulu mengenai work life balance, beban kerja, lingkungan kerja, dan turnover intention menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, namun penelitian lain menunjukkan tidak adanya pengaruh

Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Surakarta

signifikan [10][15]. Hal serupa terjadi pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja [12][16][17]. Selain itu, penelitian yang berfokus pada Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja utama masih terbatas, khususnya pada konteks wilayah Surakarta [3][9].

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*, (2) pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan (4) pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Surakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang bertujuan menguji pengaruh antarvariabel. Pendekatan ini dipilih karena data berbentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis secara objektif [30][31].

2.1. Kerangka Teoritis

Penelitian ini menggunakan tiga kerangka teori. Pertama, *Social Exchange Theory* (SET) menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun atas dasar prinsip timbal balik. Karyawan akan menunjukkan sikap positif apabila organisasi memberikan kondisi kerja yang mendukung seperti *work life balance* yang baik dan beban kerja yang proporsional. Sebaliknya, apabila terjadi ketidakseimbangan, karyawan akan merespons dengan meningkatnya *turnover intention* [18][19]. Kedua, teori *Turnover Intention* menjelaskan bahwa niat meninggalkan organisasi merupakan kondisi psikologis yang terbentuk melalui tahapan evaluasi terhadap pengalaman kerja [21]. Ketiga, *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) menjelaskan bahwa beban kerja berperan sebagai *job demands*, sedangkan *work life balance* dan lingkungan kerja berperan sebagai *job resources*. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat memicu *turnover intention* [11][23].

2.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini adalah: (H1) *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Surakarta; (H2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Surakarta; (H3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Surakarta; (H4) *Work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Surakarta.

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan wilayah Surakarta, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997-2012 [3]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria: telah bekerja minimal 6 bulan dan bersedia menjadi responden. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow sebagai berikut:

$$n = Z^2 \cdot P(1-P) / d^2$$

Dengan nilai $Z = 1,96$ ($\alpha = 5\%$), $P = 0,5$, dan $d = 0,1$, diperoleh sampel minimal sebesar 96 orang, dibulatkan menjadi **100 responden** karyawan Generasi Z di Surakarta [32].

2.4. Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5, yang mencakup 20 butir pernyataan: lima butir untuk variabel *work life balance* (X1), lima butir untuk beban kerja (X2), lima butir untuk lingkungan kerja (X3), dan lima butir untuk *turnover intention* (Y). Data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan laporan penelitian terdahulu [33].

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data mencakup: (1) uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment ($r\text{-tabel} = 0,1966$; $n = 100$; $\alpha = 5\%$); (2) uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (kritis $> 0,70$); (3) uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (Tolerance dan VIF), heteroskedastisitas (Glejser dan scatterplot), dan autokorelasi (Runs Test); serta (4) analisis regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan adalah:

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

Di mana $Y = \text{turnover intention}$; $a = \text{konstanta}$; $b_1, b_2, b_3 = \text{koefisien regresi}$; $X_1 = \text{work life balance}$; $X_2 = \text{beban kerja}$; $X_3 = \text{lingkungan kerja}$; dan $e = \text{error}$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) [34].

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan Generasi Z di Surakarta. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi perempuan sebanyak 54 orang (54,0%) dan laki-laki 46 orang (46,0%). Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang 22-25 tahun sebanyak 49 orang (49,0%), diikuti usia 26-29 tahun sebanyak 33 orang (33,0%), dan usia 18-21 tahun sebanyak 18 orang (18,0%). Ditinjau dari pendidikan, mayoritas berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 50 orang (50,0%), diikuti SMA/SMK 29 orang (29,0%), Diploma 19 orang (19,0%), dan Pascasarjana 2 orang (2,0%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas telah bekerja >1-3 tahun (47,0%). Dari segi sektor pekerjaan, responden terbanyak dari sektor perdagangan dan jasa (33,0%), disusul manufaktur (24,0%) dan perbankan/keuangan (15,0%). Distribusi ini menunjukkan sampel mampu merepresentasikan karyawan Generasi Z di Surakarta secara proporsional.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (n = 100)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	46,0
	Perempuan	54	54,0
Usia	18-21 tahun	18	18,0
	22-25 tahun	49	49,0
	26-29 tahun	33	33,0
Pendidikan	SMA/SMK	29	29,0
	Diploma (D3)	19	19,0
	Sarjana (S1)	50	50,0
	Pascasarjana (S2)	2	2,0
Lama Bekerja	6 bln - 1 thn	26	26,0
	>1 - 3 tahun	47	47,0
	>3 - 5 tahun	21	21,0
	>5 tahun	6	6,0
Sektor	Manufaktur	24	24,0
	Perdagangan & Jasa	33	33,0
	Perbankan/Keuangan	15	15,0
	Pendidikan	11	11,0
	TI & Teknologi	9	9,0
	Lainnya	8	8,0

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026.

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan $r\text{-tabel } 0,1966$ ($n = 100$; $\alpha = 5\%$), dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Seluruh 20 butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $r\text{-hitung} > 0,1966$ dengan signifikansi 0,000. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha $> 0,70$. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	Sig.	Alpha	Ket.
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,883	0,000	0,927	Valid

Variabel	Item	r-hitung	Sig.	Alpha	Ket.
	X1.2	0,875	0,000		Valid
	X1.3	0,891	0,000		Valid
	X1.4	0,880	0,000		Valid
	X1.5	0,874	0,000		Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,851	0,000	0,915	Valid
	X2.2	0,849	0,000		Valid
	X2.3	0,850	0,000		Valid
	X2.4	0,870	0,000		Valid
	X2.5	0,902	0,000		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,789	0,000	0,870	Valid
	X3.2	0,810	0,000		Valid
	X3.3	0,821	0,000		Valid
	X3.4	0,801	0,000		Valid
	X3.5	0,838	0,000		Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,803	0,000	0,887	Valid
	Y2	0,837	0,000		Valid
	Y3	0,837	0,000		Valid
	Y4	0,805	0,000		Valid
	Y5	0,864	0,000		Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, nilai Cronbach's Alpha untuk *Work Life Balance* sebesar 0,927; *Beban Kerja* sebesar 0,915; *Lingkungan Kerja* sebesar 0,870; dan *Turnover Intention* sebesar 0,887. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,70 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan **reliabel** dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (X1: Tol=0,941, VIF=1,063; X2: Tol=0,981, VIF=1,019; X3: Tol=0,956, VIF=1,046). Uji autokorelasi (Runs Test) menghasilkan Asymp. Sig. = 0,421 > 0,05, sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Pada uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, variabel X1 memperoleh Sig. = 0,455 > 0,05 dan X2 memperoleh Sig. = 0,755 > 0,05, sehingga keduanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Variabel X3 memperoleh Sig. = 0,022 < 0,05, mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Namun, pemeriksaan melalui scatterplot menunjukkan bahwa sebaran titik residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol, sehingga secara visual model regresi tidak menunjukkan pola heteroskedastisitas yang kuat dan masih dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji asumsi klasik dirangkum pada Tabel 3.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11123>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Variabel/Indikator	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. K-S	0,200	Sig. > 0,05	Normal
Multikolin earitas	Tol/VIF - X1	0,941 / 1,063	Tol>0,10 VIF<10	Tidak terjadi
	Tol/VIF - X2	0,981 / 1,019	Tol>0,10 VIF<10	Tidak terjadi
	Tol/VIF - X3	0,956 / 1,046	Tol>0,10 VIF<10	Tidak terjadi
Heterosked a-stisitas (Glejser)	Sig. X1	0,455	Sig. > 0,05	Tidak terjadi
	Sig. X2	0,755	Sig. > 0,05	Tidak terjadi
	Sig. X3	0,022*	Sig. > 0,05	Terindikasi*
Autokorela si (Runs Test)	Asymp. Sig.	0,421	Sig. > 0,05	Tidak terjadi

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026.

*Berdasarkan pemeriksaan scatterplot, pola heteroskedastisitas tidak terkonfirmasi secara visual.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t- hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	4,653	-	2,090	0,039	-
Work Life Balance (X1)	0,329	0,391	4,554	0,000	H1 Diterima
Beban Kerja (X2)	0,341	0,384	4,577	0,000	H2 Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,031	0,030	0,350	0,727	H3 Ditolak
Uji F = 16,169; Sig. = 0,000					H4 Diterima
R = 0,579; R ² = 0,336; Adj. R ² = 0,315					

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,653 + 0,329X_1 + 0,341X_2 + 0,031X_3$$

Nilai konstanta sebesar 4,653 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai *turnover intention* sebesar 4,653. Koefisien regresi variabel *work life balance* (X1) sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan X1 akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,329, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,341 menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan X1 dalam satuan koefisien tidak terstandarisasi. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja (X3) hanya sebesar 0,031, yang mengindikasikan pengaruh yang sangat kecil.

3.5. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention. Variabel *work life balance* (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,554 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, **H1 diterima**, yang berarti *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Surakarta. Nilai *Standardized Beta* sebesar 0,391 menjadikan *work life balance* sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan. Hasil ini konsisten dengan *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa ketika perusahaan memberikan *work life balance* yang baik, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan [18]. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Haar et al. [10] dan Putri & Wijaya [15] yang menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan determinan penting *turnover intention*. Bagi Generasi Z yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan [3], ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi aspek ini akan mendorong mereka untuk mencari peluang kerja yang lebih sesuai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Variabel beban kerja (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,577 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, **H2 diterima**, sehingga beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai *Standardized Beta* sebesar 0,384 menunjukkan pengaruh yang hampir setara dengan *work life balance*. Karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan tinggi, target berat, dan tekanan waktu berlebihan cenderung mengalami kelelahan kerja yang mendorong *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan JD-R Theory yang memposisikan beban kerja sebagai *job demands* yang apabila tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai akan meningkatkan *turnover intention* [11]. Hasil ini mendukung Lu et al. [12] dan Sari et al. [16] yang menemukan pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. Variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai t-hitung sebesar 0,350 dengan signifikansi $0,727 > 0,05$. Dengan demikian, **H3 ditolak**, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Surakarta. Nilai *Standardized Beta* yang sangat kecil (0,030) mengonfirmasi lemahnya hubungan antara variabel ini dengan *turnover intention*. Kondisi ini dapat dijelaskan karena Generasi Z cenderung lebih memperhatikan aspek seperti *work life balance*, peluang pengembangan karier, dan fleksibilitas kerja dibandingkan kondisi lingkungan fisik maupun sosial [3][5]. Meskipun menurut Sedarmayanti [14] lingkungan kerja berperan dalam memengaruhi efektivitas kerja, temuan ini menunjukkan bahwa pada konteks Generasi Z di Surakarta, aspek tersebut belum menjadi faktor penentu utama niat berpindah. Temuan ini konsisten dengan Rahmawati et al. [17] yang menemukan pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dalam konteks tertentu.

3.6. Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 16,169 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, **H4 diterima**, sehingga *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Surakarta. Meskipun secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama variabel lain tetap memberikan kontribusi dalam model regresi secara keseluruhan, mengonfirmasi bahwa *turnover intention* merupakan hasil interaksi berbagai kondisi kerja yang dirasakan karyawan.

Nilai R^2 sebesar 0,336 menunjukkan bahwa sebesar 33,6% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,315 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas, kemampuan ketiga variabel tersebut menjelaskan *turnover intention* adalah sebesar 31,5%, sedangkan 68,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, peluang karier, dan *employee engagement*. Berdasarkan nilai *Standardized Beta*, variabel *work life balance* memiliki pengaruh paling dominan (0,391) dibandingkan beban kerja (0,384) dan lingkungan kerja (0,030), sehingga *work life balance* merupakan faktor utama yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya mengurangi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Surakarta ($t = 4,554$; Sig. = 0,000) dan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan ($Beta = 0,391$); (2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 4,577$; Sig. = 0,000; $Beta = 0,384$); (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 0,350$; Sig. = 0,727); dan (4) Secara simultan, *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Surakarta ($F = 16,169$; Sig. = 0,000; Adjusted $R^2 = 0,315$). Temuan ini mengindikasikan bahwa keputusan Generasi Z untuk meninggalkan organisasi tidak hanya dipengaruhi satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kombinasi kondisi kerja yang mereka rasakan.

Perusahaan disarankan untuk: (a) menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance* seperti fleksibilitas jam kerja, batas waktu istirahat yang jelas, dan program kesejahteraan karyawan; (b) mengelola beban kerja secara proporsional melalui distribusi tugas yang merata dan penetapan target yang realistis; serta (c) tetap menjaga kualitas lingkungan kerja sebagai faktor pendukung kenyamanan meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, stres kerja, *employee engagement*, dan gaya kepemimpinan; memperluas cakupan wilayah; meningkatkan jumlah responden; serta menggunakan metode *mixed methods* atau longitudinal agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai *turnover intention* pada Generasi Z.

Referensi

- [1] G. Dessler, Human Resource Management, 16th ed. Pearson, 2020.
- [2] M. Armstrong and S. Taylor, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page, 2021.
- [3] Deloitte, "2024 Gen Z and Millennial Survey," Deloitte Insights, 2024. [Online]. Available: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
- [4] McKinsey & Company, "The Future of Work: Gen Z Perspective," 2022. [Online]. Available: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>
- [5] Microsoft, "Work Trend Index 2024," 2024. [Online]. Available: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index>
- [6] LinkedIn, "Global Talent Trends Report 2023," 2023. [Online]. Available: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog>
- [7] SHRM, "Employee Turnover Report," Society for Human Resource Management, 2022.
- [8] P. W. Hom, T. W. Lee, J. D. Shaw, and J. P. Hausknecht, "One hundred years of employee turnover research," J. Appl. Psychol., vol. 106, no. 4, pp. 530-545, 2021. <https://doi.org/10.1037/apl0000483>
- [9] Badan Pusat Statistik, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2024," 2024. [Online]. Available: <https://www.bps.go.id>
- [10] J. M. Haar, A. Sune, M. Russo, and A. Ollier-Malaterre, "Outcomes of work-life balance on employee well-being," Hum. Resour. Manag. Rev., vol. 31, no. 3, p. 100766, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100766>
- [11] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job demands-resources theory: Advances and future directions," J. Occup. Health Psychol., vol. 26, no. 2, pp. 1-15, 2021. <https://doi.org/10.1037/ocp0000199>
- [12] Y. Lu, X. Zhao, and A. While, "Job satisfaction and turnover intention: A meta-analysis," Int. J. Nurs. Stud., vol. 129, p. 104208, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104208>
- [13] S. P. Robbins and T. A. Judge, Organizational Behavior, 18th ed. Pearson, 2021.
- [14] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, 2021.
- [15] A. Putri and R. Wijaya, "Work life balance and turnover intention among employees," J. Manajemen, 2023.
- [16] N. Sari, et al., "Workload and turnover intention," J. Ekon. Bisnis, 2022.
- [17] D. Rahmawati, et al., "Work environment and turnover intention," J. Manajemen Bisnis, 2023.
- [18] P. M. Blau, Exchange and Power in Social Life. Wiley, 1964.
- [19] R. Cropanzano, E. L. Anthony, S. R. Daniels, and A. V. Hall, "Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies," Acad. Manag. Ann., vol. 11, pp. 479-516, 2017. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- [20] A. M. Saks, "Social exchange relationships and employee engagement," J. Organ. Behav., vol. 43, no. 2, pp. 1-15, 2022.
- [21] W. H. Mobley, "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover," J. Appl. Psychol., vol. 62, no. 2, pp. 237-240, 1977.
- [22] T. W. Lee and T. R. Mitchell, "The unfolding model of voluntary turnover," Acad. Manag. Rev., 2020. <https://doi.org/10.5465/amr.2020.0103>
- [23] W. B. Schaufeli, "Job demands-resources theory: A critical review," Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., vol. 8, pp. 171-196, 2021. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-083100>
- [24] E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner, and W. B. Schaufeli, "The job demands-resources model of burnout," J. Appl. Psychol., vol. 86, pp. 499-512, 2001. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [25] J. H. Greenhaus and T. D. Allen, "Work-family balance: A review and extension," Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., vol. 8, pp. 1-25, 2021. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055019>
- [26] Tarwaka, Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Harapan Press, 2020.
- [27] S. R. M. Koesomowidjojo, Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, 2021.
- [28] P. E. Spector, Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice. Wiley, 2022.
- [29] N. Suryani and Yoga, "Work environment and employee retention," J. Manajemen Ind., 2022.
- [30] J. W. Creswell and J. D. Creswell, Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Sage, 2021.
- [31] U. Sekaran and R. Bougie, Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. Wiley, 2020.
- [32] J. Charan and T. Biswas, "How to calculate sample size for different study designs in medical research," Indian J. Psychol. Med., 2019. https://doi.org/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_504_18
- [33] M. Saunders, P. Lewis, and A. Thornhill, Research Methods for Business Students. Pearson, 2023.
- [34] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.