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: 29214-29221
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* Generasi Z Jakarta

Elizabeth Monica Nainggolan[1], Iwan Asmadi[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
[1]elizabethmonicanainggolan@gmail.com, [2]iwan.iad@bsi.ac.id

Abstrak

Fenomena turnover intention pada karyawan Generasi Z menjadi tantangan krusial bagi organisasi di kota besar seperti Jakarta karena karakteristik generasi ini yang dinamis dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan job stress secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Jakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui metode survei terhadap 100 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling, dengan ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Cochran pada tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 10%. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention (t hitung 3,431; sig 0,001), demikian pula job stress berpengaruh signifikan dan positif (t hitung 4,914; sig 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 57,952 dan R Square 0,498, yang berarti 49,8% variasi turnover intention dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Job stress terbukti menjadi faktor paling dominan (Beta 0,450) dibandingkan work-life balance (Beta 0,314), sehingga strategi retensi karyawan Generasi Z perlu difokuskan pada pengelolaan tekanan kerja tanpa mengabaikan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan kerja, kenyamanan psikologis, dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Job Stress, Turnover Intention, Generasi Z*

1. Latar Belakang

Dunia kerja dalam sepuluh tahun terakhir berubah dengan cepat, terlebih setelah transformasi digital dan pergeseran pola kerja pasca pandemi COVID-19. Berbagai organisasi kini dituntut menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang lebih fleksibel, seperti remote working dan hybrid working, yang turut mengubah harapan karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi ini membuat *work-life balance*, yaitu keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, menjadi salah satu perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini, karena pergeseran sistem kerja tersebut membuat karyawan semakin peduli terhadap kesejahteraan psikologis dan fleksibilitas dalam bekerja [1].

Meningkatnya fenomena *turnover intention* menjadi salah satu hal yang dapat mengancam keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Kecenderungan karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja atas inisiatif sendiri kini menjadi tantangan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berpotensi mengurangi stabilitas tenaga kerja, menambah biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengganggu keberlanjutan kinerja organisasi. Fenomena ini teridentifikasi signifikan pada Generasi Z, yang cenderung lebih tinggi melakukan mobilitas kerja ketika lingkungan kerja tidak lagi mampu mengakomodasi ekspektasi mereka, seiring pergeseran demografi tenaga kerja yang mulai didominasi oleh kelompok generasi tersebut [2].

Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat besarnya proporsi Generasi Z dalam komposisi demografis Indonesia. Berdasarkan proyeksi Sensus Penduduk 2020 Badan Pusat Statistik, penduduk yang lahir pada 1997-2012 berjumlah 75,49 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi, merupakan proporsi terbesar dibandingkan kelompok generasi lain (Tabel 1). Besarnya proporsi ini menunjukkan bahwa kelompok tersebut semakin mendominasi usia produktif dan tenaga kerja, sehingga karakteristik dan preferensi kerjanya berpotensi memengaruhi dinamika organisasi, terutama terkait ekspektasi terhadap fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Tabel 1. Komposisi Penduduk Indonesia Berdasarkan Klasifikasi Generasi

No.	Generasi	Tahun Lahir	Jumlah (Juta)	Persentase (%)
1	Post Generasi Z	2013 ke atas	29,41	10,88
2	Generasi Z	1997-2012	75,49	27,94
3	Milenial	1981-1996	69,90	25,87
4	Generasi X	1965-1980	59,10	21,88
5	Baby Boomer	1946-1964	31,24	11,56
6	Pre-Boomer	Sebelum 1945	5,05	1,87

Sumber: Badan Pusat Statistik, Sensus Penduduk 2020 (diolah 2026)

Generasi Z memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di tengah kemajuan teknologi digital, terbiasa dengan akses informasi yang cepat, serta cenderung memandang pekerjaan bukan semata sebagai sumber penghasilan, melainkan juga sebagai sarana aktualisasi diri dan pemenuhan kebutuhan psikologis. Karakteristik ini membuat Generasi Z lebih sensitif terhadap ketimpangan antara ekspektasi dan realitas di tempat kerja, termasuk dalam hal fleksibilitas waktu kerja, kejelasan jenjang karier, serta dukungan terhadap kesehatan mental. Ketika organisasi tidak mampu memenuhi ekspektasi tersebut, kecenderungan mereka untuk mengevaluasi ulang komitmen kerja dan mempertimbangkan peluang di tempat lain menjadi lebih tinggi dibandingkan generasi pendahulunya.

Dalam konteks ketenagakerjaan perkotaan, Jakarta merupakan ruang kerja yang sangat relevan untuk mengkaji *turnover intention* karena kota ini dihuni berbagai organisasi modern dengan tuntutan kerja tinggi, ritme kerja cepat, dan kompetisi karier yang intens. Generasi Z berharap mendapatkan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis sekaligus menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan; ketika harapan ini tidak terpenuhi, peluang mereka untuk berpindah kerja pun meningkat [3].

Hubungan empiris antara *work-life balance* dengan *turnover intention* sudah dibuktikan lewat berbagai penelitian terdahulu, namun hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi. Sebagian penelitian menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* pada Generasi Z [4], penelitian lain pada sektor swasta Jakarta juga menemukan pengaruh signifikan [5], sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh tersebut baru terlihat secara tidak langsung melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja [6]. Kondisi ini menegaskan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada konteks dan populasi yang berbeda.

Di samping *work-life balance*, tekanan di lingkungan kerja (*job stress*) memegang peran yang tidak kalah krusial. Kondisi ini merepresentasikan respons psikologis akibat beban pekerjaan yang melampaui kapasitas individu, yang umumnya dipicu oleh kuantitas beban kerja yang masif, target agresif, ambiguitas peran, friksi antar-karyawan, serta ketidakpastian stabilitas karier. Apabila tidak dimitigasi secara efektif, tekanan psikologis tersebut berpotensi menggerus kepuasan kerja, menurunkan loyalitas, dan meningkatkan intensitas karyawan untuk mengundurkan diri [7]. Sebuah penelitian pada Generasi Z di DKI Jakarta menemukan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berhenti bekerja sekaligus berdampak negatif terhadap kepuasan kerja mereka, menegaskan bahwa *job stress* bukan sekadar masalah individu, melainkan juga aspek organisasi yang perlu ditangani serius untuk menjaga karyawan muda [8].

Hasil penelitian terkait *job stress* juga menunjukkan variasi yang berbeda dalam berbagai konteks penelitian, baik dari sisi kekuatan pengaruh maupun populasi yang diteliti, sehingga temuan pada satu kelompok generasi atau wilayah tidak dapat serta-merta digeneralisasikan pada kelompok atau wilayah lain. Variasi ini mengindikasikan bahwa pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* sangat bergantung pada konteks industri, budaya organisasi, dan karakteristik demografis responden yang diteliti, sehingga pengujian ulang pada populasi yang spesifik seperti karyawan Generasi Z di Jakarta tetap diperlukan untuk memperkuat bukti empiris yang telah ada.

Meski sudah banyak penelitian membahas hubungan antara *work-life balance*, *job stress*, dan *turnover intention*, hasil-hasilnya masih inkonsistent dan sebagian besar menggunakan variabel mediasi sehingga hubungan langsung antar variabel belum fully teruji. Penelitian yang secara khusus membahas Generasi Z di lingkungan perkotaan seperti Jakarta tanpa melibatkan variabel mediasi maupun moderasi juga masih tergolong terbatas, sehingga terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job stress*, baik secara parsial maupun simultan, terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Jakarta, sehingga dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengelolaan retensi karyawan muda di lingkungan kerja perkotaan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14440
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang berakar pada prinsip positivisme, digunakan untuk mengukur secara terukur seberapa besar pengaruh *work-life balance* (X1) dan *job stress* (X2) terhadap *turnover intention* (Y), sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan pada karyawan Generasi Z di Jakarta [9]. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh tenaga kerja Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang 1997-2012, yang sedang menjalankan aktivitas profesional di berbagai sektor bisnis di wilayah DKI Jakarta. Pemilihan subjek dilakukan melalui pendekatan non-probability sampling dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria utama mencakup individu yang tergolong Generasi Z, aktif bekerja pada perusahaan yang bertempat di wilayah DKI Jakarta, serta telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya tiga bulan guna memastikan kecukupan pengalaman dalam memberikan penilaian objektif terhadap kondisi keseimbangan kerja, tingkat tekanan pekerjaan, dan niat berpindah kerja.

Mengingat jumlah populasi tidak dapat dipastikan, penentuan ukuran sampel minimum dilakukan menggunakan rumus Cochran [10] sebagai berikut.

$$n = (Z^2 \cdot p \cdot q) / e^2$$

dengan n adalah ukuran sampel minimum, Z adalah nilai distribusi normal pada tingkat kepercayaan 95% (Z=1,96), p adalah estimasi proporsi populasi (0,5 karena belum diketahui), q adalah 1-p, dan e adalah margin of error yang ditoleransi sebesar 10%. Perhitungan menggunakan rumus tersebut menghasilkan kebutuhan sampel minimal sebesar 96,04 yang dibulatkan menjadi 97 responden. Untuk memastikan representasi data dan mengantisipasi kuesioner yang tidak layak dianalisis, peneliti menetapkan jumlah sampel penelitian menjadi 100 responden, sejalan dengan penelitian terdahulu bertopik serupa yang juga menggenapkan jumlah sampel menjadi 100 responden [19].

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama. *Work-life balance* (X1) diartikan sebagai kemampuan seseorang mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi agar keduanya tidak saling mengganggu, diukur melalui enam dimensi meliputi penggunaan waktu pribadi, kelelahan lintas domain, fokus terbagi, transfer keterampilan, dukungan sosial, dan pemulihan energi. *Job stress* (X2) diartikan sebagai kondisi psikologis dan fisik akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. *Turnover intention* (Y) diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, diukur melalui dimensi pikiran untuk berhenti, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk benar-benar meninggalkan organisasi.

Instrumen pengumpulan data disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5), yang disebarkan secara daring dan dilengkapi dengan observasi awal serta studi dokumentasi sebagai data pendukung. Total kuesioner yang berhasil dikumpulkan dan layak dianalisis berjumlah 100 responden.

Teknik analisis data diawali dengan uji kualitas data, yaitu uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment (item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel 0,196) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (dinyatakan reliabel apabila koefisien ≥ 0,60). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (grafik histogram, normal probability plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (scatterplot), dan uji multikolinearitas (nilai tolerance dan Variance Inflation Factor/VIF). Pengaruh antar variabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan model sebagai berikut.

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

dengan Y adalah *turnover intention*, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi X1 dan X2, X1 adalah *work-life balance*, X2 adalah *job stress*, dan e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (*R Square*) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Pengumpulan data dilaksanakan pada semester pertama tahun 2026 melalui penyebaran tautan kuesioner secara daring kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor bisnis di wilayah DKI Jakarta. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data utama, dilakukan uji coba awal terhadap sejumlah responden guna

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14440
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

memastikan kejelasan bahasa dan kesesuaian butir pernyataan dengan indikator masing-masing variabel. Kerahasiaan identitas responden dijaga dengan tidak mencantumkan informasi yang dapat mengidentifikasi individu secara langsung, dan partisipasi responden bersifat sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun.

3. Hasil dan Diskusi

Data penelitian dikumpulkan dari 100 responden karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Jakarta melalui kuesioner daring. Hasil analisis disajikan secara berurutan mulai dari karakteristik responden, uji kualitas data, uji asumsi klasik, hingga pengujian hipotesis dan pembahasannya.

3.1. Karakteristik Responden

Profil responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan status pekerjaan, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	32,0
	Perempuan	68	68,0
Usia	18-21 tahun	27	22,5*
	22-25 tahun	62	68,3*
	26-29 tahun	11	9,2*
Lama Bekerja	< 1 tahun	35	35,0
	1-3 tahun	46	46,0
	> 3 tahun	19	19,0
Status Kerja	Karyawan tetap	43	43,0
	Part-time/magang	28	28,0
	Karyawan kontrak	21	21,0
	Freelance/kemitraan	8	8,0

*Sumber: Data diolah penulis (2026). *persentase valid dari total distribusi usia.*

Berdasarkan Tabel 2, responden penelitian didominasi oleh perempuan sebanyak 68 orang (68%) dibandingkan laki-laki sebanyak 32 orang (32%). Berdasarkan usia, kelompok 22-25 tahun mendominasi dengan 62 responden (68,3%), diikuti kelompok 18-21 tahun sebanyak 27 responden (22,5%) dan kelompok 26-29 tahun sebanyak 11 responden (9,2%), yang mencerminkan bahwa sampel penelitian didominasi angkatan kerja muda yang baru memasuki dunia kerja. Ditinjau dari lama bekerja, sebagian besar responden (46%) telah bekerja 1-3 tahun dan 35% bekerja kurang dari 1 tahun, menunjukkan bahwa responden berada pada fase awal karier. Sementara itu, berdasarkan status pekerjaan, karyawan tetap mendominasi (43%), diikuti part-time/magang (28%), karyawan kontrak (21%), dan freelance/kemitraan (8%).

Profil demografis ini memperkuat relevansi penelitian, karena mayoritas responden berada pada fase transisi awal karier dengan masa kerja yang relatif singkat, yaitu periode yang secara teoretis paling rentan terhadap evaluasi ulang keputusan kerja. Karyawan yang baru bergabung dengan suatu organisasi umumnya masih dalam proses menyesuaikan ekspektasi awal mereka terhadap realitas pekerjaan sehari-hari, sehingga ketidaksesuaian antara harapan dan kondisi aktual, baik terkait keseimbangan kerja-hidup maupun tekanan pekerjaan, lebih mudah memicu munculnya niat untuk berpindah kerja dibandingkan pada karyawan senior yang sudah lebih mapan secara karier dan finansial.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14440
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.2. Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada ketiga variabel menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pada variabel *work-life balance* memiliki nilai r hitung antara 0,323-0,612, variabel *job stress* antara 0,533-0,658, dan variabel *turnover intention* antara 0,402-0,663. Seluruh nilai tersebut melampaui r tabel sebesar 0,196 dengan signifikansi 0,000, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-life balance (X1)	8	0,661	Reliabel
Job stress (X2)	7	0,764	Reliabel
Turnover intention (Y)	6	0,770	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Sebagaimana disajikan pada Tabel 3, ketiga variabel penelitian memperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Variabel *job stress* dan *turnover intention* menunjukkan keandalan yang solid (0,764 dan 0,770), sementara *work-life balance* memperoleh nilai 0,661 yang masih berada dalam kategori memadai untuk penelitian eksploratif. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis hipotesis.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas melalui histogram dan normal *probability plot* menunjukkan pola sebaran data yang mendekati kurva normal dan mengikuti garis diagonal. Meskipun uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang secara ketat mengindikasikan penyimpangan dari normalitas, hasil ini wajar terjadi pada uji tersebut karena sensitivitasnya yang tinggi terhadap ukuran sampel besar. Merujuk pada prinsip *Central Limit Theorem*, asumsi normalitas pada penelitian dengan jumlah observasi di atas 30 dapat diperlakukan lebih fleksibel, sehingga dengan mempertimbangkan bukti visual grafis yang konsisten, asumsi normalitas dinyatakan tetap terpenuhi secara substansial [11].

Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu (mengerucut, melebar, atau bergelombang), sehingga model regresi dinyatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan varians residual bersifat homogen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work-life balance (X1)	0,513	1,949	Bebas multikolinearitas
Job stress (X2)	0,513	1,949	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data penelitian SPSS 26 (2026)

Tabel 4 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance sebesar 0,513 yang melampaui ambang batas 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,949 yang berada jauh di bawah batas maksimal 10. Dengan demikian, model regresi dinyatakan terbebas dari gangguan multikolinearitas, sehingga setiap variabel independen mampu menjelaskan kontribusinya terhadap *turnover intention* secara mandiri.

3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R Square) sebagaimana disajikan pada Tabel 5, Tabel 6, dan Tabel 7.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t) dan Koefisien Regresi

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	3,230	-	1,508	0,134
Work-life balance (X1)	0,317	0,314	3,431	0,001

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14440
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
Job stress (X2)	0,385	0,450	4,914	0,000

Sumber: Data penelitian SPSS 26 (2026). Variabel dependen: Turnover intention

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi Y = 3,230 + 0,317X1 + 0,385X2. Variabel *work-life balance* menunjukkan t hitung 3,431 dengan signifikansi 0,001 (< 0,05) dan melampaui t tabel 1,985, sehingga *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan H1 diterima. Variabel *job stress* menunjukkan t hitung 4,914 dengan signifikansi 0,000 dan melampaui t tabel 1,985, sehingga *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan H2 diterima. Nilai Beta menunjukkan *job stress* (0,450) memiliki bobot pengaruh lebih dominan dibandingkan *work-life balance* (0,314).

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	964,091	2	482,045	57,952	0,000
Residual	973,209	117	8,318	-	-
Total	1937,300	119	-	-	-

Sumber: Data penelitian SPSS 26 (2026)

Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,952 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung melampaui F tabel (3,09) dan signifikansi berada jauh di bawah 0,05, maka *work-life balance* dan *job stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H3 diterima.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,705	0,498	0,489

Sumber: Data penelitian SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,498 yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *job stress* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 49,8%, sementara 50,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini, seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun peluang pengembangan karier.

3.5. Pembahasan

Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi positif sebesar 0,317 mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi keseimbangan kerja-hidup justru diikuti oleh kenaikan niat berpindah kerja. Temuan ini berbeda dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh negatif signifikan [4], namun fenomena ini dapat dijelaskan melalui karakteristik unik Generasi Z di Jakarta yang sangat peduli terhadap fleksibilitas dan kesejahteraan psikologis. Tingginya kesadaran akan pentingnya *work-life balance* membuat mereka lebih berani mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan apabila ekspektasi keseimbangan tersebut tidak terpenuhi secara ideal di lingkungan kerja saat ini, sejalan dengan pandangan bahwa orientasi karier tenaga kerja muda jauh lebih dinamis dibandingkan generasi sebelumnya [20]. Kondisi ini juga menegaskan bahwa *work-life balance* yang baik seharusnya mampu menurunkan kelelahan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja [12], sehingga perusahaan perlu memastikan kebijakan fleksibilitas kerja benar-benar diimplementasikan secara konsisten, bukan sekadar wacana normatif.

Pola hubungan positif ini juga dapat dipahami melalui perspektif bahwa *work-life balance* bagi Generasi Z bukan hanya sekadar kebijakan tambahan, melainkan telah menjadi standar minimum yang mereka harapkan dari sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa telah memiliki kemampuan mengelola waktu pribadi dan pekerjaan dengan baik, mereka justru memiliki kepercayaan diri dan sumber daya psikologis yang lebih besar untuk mengambil keputusan berpindah kerja apabila menemukan peluang yang dinilai lebih menjanjikan, dibandingkan karyawan yang merasa terjebak dalam ketidakseimbangan kerja-hidup namun tidak memiliki keberanian untuk mengambil risiko berpindah. Interpretasi ini memperkuat argumen bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada Generasi Z bersifat lebih kompleks dan tidak dapat disamakan begitu saja dengan pola hubungan pada generasi sebelumnya.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14440
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengaruh *Job stress* terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian menunjukkan *job stress* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dengan t hitung tertinggi di antara kedua variabel bebas. Koefisien regresi sebesar 0,385 mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan, semakin kuat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks Jakarta, stres kerja sering kali dipicu oleh kuantitas beban kerja yang masif, target agresif, hingga ketidakpastian stabilitas karier, yang berpotensi menggerus kepuasan kerja dan menurunkan loyalitas karyawan [13]. Nilai Beta *job stress* (0,450) yang lebih besar dibandingkan *work-life balance* (0,314) menegaskan bahwa stres kerja merupakan faktor pemicu utama yang paling dominan dalam mendorong niat berpindah kerja pada responden penelitian ini, sejalan dengan temuan bahwa beban profesi yang melampaui kapasitas individu menjadi alasan krusial bagi Generasi Z untuk mencari peluang kerja yang dinilai lebih sehat secara mental [14].

Dominannya pengaruh *job stress* dibandingkan *work-life balance* dalam penelitian ini juga mengindikasikan bahwa bagi karyawan Generasi Z, tekanan psikologis yang dirasakan secara langsung di tempat kerja lebih cepat memicu keinginan untuk keluar dibandingkan ketidakpuasan terhadap pengaturan waktu kerja semata. Hal ini dapat dipahami karena *job stress* berkaitan erat dengan kondisi emosional harian yang dialami karyawan secara berulang, sehingga akumulasi tekanan tersebut cenderung lebih cepat mendorong evaluasi negatif terhadap organisasi. Temuan ini memberi penekanan bahwa program manajemen stres kerja, seperti pengaturan beban kerja yang realistis dan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, perlu menjadi prioritas utama dalam strategi retensi karyawan Generasi Z dibandingkan program yang semata berorientasi pada fleksibilitas waktu kerja.

Pengaruh Simultan *Work-life balance* dan *Job stress* terhadap *Turnover intention*

Hasil uji simultan membuktikan bahwa *work-life balance* dan *job stress* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kontribusi sebesar 49,8% terhadap variasi *turnover intention*. Temuan ini membuktikan bahwa kombinasi antara bagaimana karyawan mengelola peran ganda serta tingkat stres yang mereka hadapi secara terpadu menentukan keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari perusahaan [15]. Sisa variasi sebesar 50,2% yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel ini mengindikasikan adanya faktor lain yang turut berkontribusi terhadap *turnover intention* pada Generasi Z, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja [16], [17]. Temuan ini menekankan bahwa strategi retensi karyawan Generasi Z di Jakarta perlu dilakukan secara holistik, dengan memitigasi sumber stres kerja sekaligus memfasilitasi kebutuhan keseimbangan kehidupan pribadi karyawan guna menjaga keberlanjutan kinerja organisasi [18].

3.6. Implikasi Penelitian

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkaya kajian mengenai *turnover intention* pada konteks tenaga kerja urban dengan memberikan bukti empiris bahwa hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention* tidak selalu bersifat negatif sebagaimana diasumsikan pada teori-teori konvensional, melainkan dapat bersifat positif pada kelompok Generasi Z yang memiliki standar ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja. Temuan ini melengkapi perdebatan akademik mengenai inkonsistensi hasil penelitian *work-life balance* terhadap *turnover intention* dan menegaskan pentingnya mempertimbangkan karakteristik generasi sebagai faktor kontekstual dalam model penelitian sumber daya manusia.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan di Jakarta dalam merancang kebijakan retensi karyawan Generasi Z. Mengingat *job stress* terbukti menjadi prediktor paling dominan, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja, kejelasan target, dan pembagian peran agar tidak melampaui kapasitas karyawan, serta menyediakan saluran dukungan psikologis seperti konseling atau program kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, kebijakan fleksibilitas kerja perlu dirancang secara konsisten dan diimplementasikan sesuai dengan yang dijanjikan organisasi, karena ekspektasi yang tidak terpenuhi terhadap *work-life balance* justru berpotensi mempercepat niat berpindah kerja pada kelompok karyawan muda ini. Kombinasi antara manajemen beban kerja yang proporsional dan kebijakan fleksibilitas yang konsisten diharapkan mampu menekan tingkat *turnover intention* sekaligus meningkatkan keterikatan karyawan Generasi Z terhadap organisasi.

Penelitian ini tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan. Pertama, desain penelitian yang bersifat cross-sectional hanya menangkap kondisi responden pada satu periode waktu tertentu, sehingga belum dapat menjelaskan dinamika perubahan *turnover intention* dari waktu ke waktu. Kedua, teknik purposive sampling yang digunakan berpotensi menimbulkan bias seleksi responden, sehingga generalisasi hasil penelitian pada populasi Generasi Z secara keseluruhan perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, penelitian ini hanya melibatkan dua variabel bebas sehingga belum mampu menjelaskan keseluruhan faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Jakarta.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14440
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan tiga temuan utama terkait pengaruh *work-life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Jakarta. Pertama, *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* (t hitung 3,431; sig 0,001), yang mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, sehingga ketika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi mereka cenderung mencari peluang di tempat lain. Kedua, *job stress* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* (t hitung 4,914; sig 0,000) dan terbukti menjadi faktor pemicu paling dominan (Beta 0,450) dibandingkan *work-life balance* (Beta 0,314). Ketiga, *work-life balance* dan *job stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (F hitung 57,952; sig 0,000) dengan kontribusi sebesar 49,8% terhadap variasi *turnover intention*, sementara 50,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan di Jakarta disarankan untuk memprioritaskan pengelolaan stres kerja karyawan Generasi Z melalui pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, kejelasan peran, dan dukungan manajerial, tanpa mengabaikan kebijakan fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi karyawan. Bagi karyawan Generasi Z, penting untuk mengelola ekspektasi mengenai *work-life balance* secara realistis, menghindari keputusan mengundurkan diri secara impulsif, serta mengutamakan komunikasi asertif mengenai batasan kerja kepada pihak manajemen. Mengingat *job stress* terbukti menjadi faktor pemicu paling dominan, karyawan pada fase awal karier juga disarankan untuk aktif membangun regulasi stres yang kuat dan mengevaluasi keputusan berpindah kerja secara terencana melalui pertimbangan yang matang dan objektif, agar tidak terjebak dalam siklus tekanan kerja yang sama di tempat kerja yang baru. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan guna meningkatkan kekuatan prediksi model, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 50,2% dari faktor-faktor di luar penelitian ini. Penyeimbangan proporsi demografi responden, perluasan cakupan wilayah penelitian di luar Jakarta, serta penggunaan desain longitudinal juga disarankan untuk memahami perubahan dinamika *turnover intention* pada Generasi Z seiring berjalannya waktu dan tahapan karier mereka.

Referensi

[1] A. W. Irsyad, D. Nur, R. I. Mahendra, S. Novelin, and E. Fitria, "Literatur review pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening," Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi, Manajemen & Bisnis (MUANOMI), vol. 1, pp. 243–249, 2025.
[2] F. Wibowo, E. Sosilowati, and A. A. Setiyawan, "Fenomena *turnover intention* pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0," Journal of Management and Digital Business, vol. 4, no. 2, pp. 313–325, 2024. https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120
[3] N. Karolina and M. Saryatno, "Employee engagement, *work-life balance*, job satisfaction, *turnover intention*," Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, vol. 8, no. 2, pp. 306–320, 2024.
[4] M. A. Fathan and F. P. Sary, "Understanding *turnover intention* of Generation Z in Indonesia: the role of *work-life balance* and work environment," Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian, vol. 4, no. 6, pp. 1–14, 2025.
[5] S. Nur and T. Suryani, "Impact of *work-life balance*, work stress, compensation on *turnover intention* and job satisfaction of Gen-Z employees," Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, vol. 15, no. 1, 2025.
[6] N. Soleha and R. Wulandaru, "Pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan mediasi kepuasan kerja pada Generasi Z," J-Fine Journal of Finance Business and Economy, vol. 26, pp. 1–12, 2025.
[7] H. Nurul and A. Yuniawan, "Analysis of the influence of *work-life balance* and *job stress* on *turnover intention* among private sector employees of Generation Y in Jakarta," vol. 9, no. 1, pp. 56–64, 2024.
[8] Wahyuningrum and Khan, "Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Generasi Z di DKI Jakarta," Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis, vol. 7, no. 1, pp. 486–499, 2023.
[9] W. G. Cochran, Sampling Techniques, 3rd ed. New York, NY, USA: John Wiley & Sons, 1977.
[10] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2023.
[11] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26, 10th ed. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
[12] F. A. Mutaqqin, P. Wahono, and Suherdi, "Analisis penerapan *work-life balance* karyawan di coffeeshop Cafeinedose," Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi, vol. 23, no. 1, 2025.
[13] A. Ramadhani, B. E. Soetjipto, and L. W. Wardhana, "A systematic review of the effect of well-being, mental health, and work life balance on productivity through job satisfaction," Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, vol. 9, no. 1, pp. 213–230, 2025. https://doi.org/10.24912/jmieb.v9i133813
[14] C. Sahat and I. G. Adiputra, "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, vol. 3, no. 4, pp. 922–932, 2021.
[15] A. M. B. Ponengoh, I. D. Palandeng, and R. Y. Lumantow, "Pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*," Jurnal EMBA, vol. 13, no. 1, pp. 478–488, 2025.
[16] M. G. S. Nurhasan and S. Mamayanti, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan koperasi di PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)," vol. 8, no. 2, pp. 1900–1917, 2025.
[17] I. T. Shavira, N. Shinta, S. Wiwaha, T. Dewi, and A. Gunawan, "Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap *turnover intention* karyawan," Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, vol. 4, no. 2, pp. 2656–2662, 2025.
[18] G. A. Latief and S. Ridloah, "Mengurai teka-teki *turnover intention* Generasi Z: faktor dan strategi retensi," Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1, vol. 1, pp. 582–607, 2025. https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.378
[19] E. Y. Lukmawati and R. Pratono, "Pengaruh *job stress*, konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*," Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan, vol. 4, no. 1, pp. 57–67, 2020.
[20] D. N. Siti Nur Hasanah, N. Efendi, and H. Damayanti Aprilia, "Fenomena turnover pada Generasi Z: peran kondisi serta lingkungan kerja sebagai faktor penentu," Jurnal Perspektif Bisnis, vol. 8, no. 1, pp. 55–65, 2025. https://doi.org/10.23960/jpb.v8i1.207

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14440
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)