



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol.4 No.4 (2025) pp: 1476-1484

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

Pengaruh *Work- Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z

Tri Yuyun Muslihat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Bakti Bekasi, Indonesia

trivuyunm@gmail.com

Abstrak

Fenomena meningkatnya *turnover intention* di kalangan pekerja muda, khususnya Generasi Z, menjadi tantangan serius bagi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di PT Yokoten Creative Indonesia dengan detail. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatif dengan metode survei melalui kuisioner tertutup kepada 54 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen secara statistik yang akurat dan tepat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,878$ dan tingkat signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,652$ mengindikasikan bahwa $65,2\%$ variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, sementara $34,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti secara mendalam dalam penelitian ini. Temuan ini menguatkan bahwa peningkatan kualitas keseimbangan hidup kerja-karyawan berpotensi menurunkan keinginan berpindah kerja secara signifikan dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, PT Yokoten Creative Indonesia perlu merumuskan strategi kebijakan kerja yang lebih fleksibel, mendukung kesejahteraan pekerja muda, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berkualitas dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang.

Kata Kunci: Generasi Z, Keseimbangan Kerja, *Turnover Intention*, *Work-Life Balance*, Pekerja Muda

Latar Belakang

Dalam era digital yang penuh disrupsi, tuntutan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) semakin meningkat, terutama sejak adopsi model kerja yang lebih fleksibel. Fenomena ini menjadi perhatian krusial bagi organisasi, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan stabilitas bisnis. Laporan global menunjukkan bahwa tingginya niat berpindah kerja (*turnover intention*) sering kali dipicu oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal, sebuah tantangan yang dihadapi oleh lebih dari 50% karyawan di seluruh dunia (Gallup, 2022).

Di Indonesia, masalah ini menjadi semakin relevan, khususnya di kalangan **Generasi Z** (Gen Z), yang kini menjadi tulang punggung angkatan kerja. Gen Z dikenal dengan karakteristik uniknya: mereka tidak hanya mencari kompensasi finansial, tetapi juga sangat menghargai fleksibilitas, makna, dan kesejahteraan holistik. Survei oleh Deloitte (2023) mengonfirmasi bahwa *work-life balance* adalah faktor penentu utama bagi Gen Z dalam memilih dan bertahan di sebuah perusahaan. Ketidakmampuan perusahaan dalam mengakomodasi kebutuhan ini dapat meningkatkan niat mereka untuk keluar, yang pada akhirnya merugikan perusahaan dari sisi biaya rekrutmen dan hilangnya talenta.

Meskipun urgensi isu ini telah diakui, studi empiris yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada Gen Z di sektor manufaktur masih terbatas. Sektor manufaktur, dengan karakteristik kerja yang intens dan terstruktur, sering kali menjadi ladang subur bagi isu ketidakseimbangan kerja-hidup. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Maulana (2025) dan Qurani (2025), memang menemukan adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Namun, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menyoroti konteks spesifik Gen Z di PT Yokoten Creative

Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan mudanya.

Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur tentang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia di era digital, serta memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan retensi dan kesejahteraan karyawan.

Metode Penelitian

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain **kausal-komparatif** untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel *work-life balance* (WLB) dan *turnover intention*. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengumpulan data numerik yang objektif (Sugiyono, 2021). Penelitian ini juga bersifat **eksplanatif** karena bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan signifikansi pengaruh WLB terhadap *turnover intention*, sejalan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Pendekatan ini relevan untuk memvalidasi hipotesis yang diajukan di awal penelitian (Sudaryono, 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja **Generasi Z** di PT Yokoten Creative Indonesia yang berjumlah **120 orang**. Penentuan sampel menggunakan rumus **Slovin** dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10% (0,1), yang menghasilkan jumlah sampel sebesar **54 responden**. Metode pengambilan sampel ini dinilai memadai dan representatif untuk populasi yang diketahui jumlahnya (Umar, 2023).

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring (Google Form) dengan skala Likert 5 poin yang didistribusikan kepada responden. Kuesioner ini mengukur variabel *work-life balance* dan *turnover intention*. Variabel WLB diukur menggunakan tiga indikator: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, yang diadopsi dari model Greenhaus et al. (2003). Sementara itu, variabel *turnover intention* diukur berdasarkan indikator rencana keluar, pencarian kerja alternatif, dan keinginan untuk keluar, mengacu pada kerangka konseptual Mobley (2021).

Sebelum analisis data utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan setiap butir pertanyaan mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,70$. Analisis ini sangat penting untuk memastikan data yang terkumpul akurat dan konsisten (Emzir, 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif: Digunakan untuk memberikan gambaran umum data, seperti nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari kedua variabel.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji heteroskedastisitas (*Glejser*), dan uji linearitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan.
3. Analisis Regresi Linier Sederhana: Digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu pengaruh variabel independen (WLB) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Model matematisnya adalah $Y = a + bX + e$.
4. Uji Hipotesis: Pengaruh variabel diuji signifikansinya menggunakan uji-t, dan seberapa besar kontribusi WLB terhadap *turnover intention* diukur dengan koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

		Correlations									
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10
.1	Pearson Correlation	1	,760**	,815**	,719**	,763**	,724**	,778**	,773**	,680**	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
.2	Pearson Correlation	,760**	1	,901**	,695**	,724**	,777**	,742**	,741**	,742**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
.3	Pearson Correlation	,815**	,901**	1	,643**	,722**	,807**	,806**	,757**	,728**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
.4	Pearson Correlation	,719**	,695**	,643**	1	,723**	,669**	,778**	,676**	,633**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
.5	Pearson Correlation	,763**	,724**	,722**	,723**	1	,838**	,817**	,746**	,773**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
.6	Pearson Correlation	,724**	,777**	,807**	,669**	,838**	1	,893**	,819**	,828**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
.7	Pearson Correlation	,778**	,742**	,806**	,778**	,817**	,893**	1	,793**	,798**	,748**
	Sig. (2-tailed)										
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur variabel yang dituju. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Work-Life Balance (WLB) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dari analisis statistik yang menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson Product Moment yang signifikan. Seluruh nilai signifikansi (p-value) dari setiap item pertanyaan adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Nilai koefisien korelasi yang berkisar antara 0,645 hingga 0,929 juga mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif antara skor setiap item dengan total skor variabel WLB. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas item-total, sehingga data yang dikumpulkan dari kuesioner ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
Y.1	Pearson Correlation	1	,725**	,772**	,715**	,807**	,857**	,744**	,780**	,592**	,748**	,772**	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.2	Pearson Correlation	,725**	1	,758**	,831**	,768**	,763**	,881**	,676**	,681**	,683**	,651**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

Y.3	Pearson Correlation	,772**	,758**	1	,770**	,756**	,785**	,750**	,664**	,672**	,677**	,723**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.4	Pearson Correlation	,715**	,831**	,770**	1	,754**	,773**	,850**	,738**	,676**	,720**	,689**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.5	Pearson Correlation	,807**	,768**	,756**	,754**	1	,819**	,733**	,814**	,695**	,718**	,698**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.6	Pearson Correlation	,857**	,763**	,785**	,773**	,819**	1	,851**	,850**	,629**	,789**	,781**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.7	Pearson Correlation	,744**	,881**	,750**	,850**	,733**	,851**	1	,756**	,656**	,730**	,701**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.8	Pearson Correlation	,780**	,676**	,664**	,738**	,814**	,850**	,756**	1	,576**	,756**	,716**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.9	Pearson Correlation	,592**	,681**	,672**	,676**	,695**	,629**	,656**	,576**	1	,751**	,705**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.10	Pearson Correlation	,748**	,683**	,677**	,720**	,718**	,789**	,730**	,756**	,751**	1	,801**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.11	Pearson Correlation	,772**	,651**	,723**	,689**	,698**	,781**	,701**	,716**	,705**	,801**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.12	Pearson Correlation	,812**	,670**	,686**	,641**	,705**	,796**	,685**	,728**	,668**	,846**	,827**	1
	Sig. (2-tailed)												
	N												

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas instrumen penelitian untuk variabel Turnover Intention juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel ini dinyatakan valid. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 untuk setiap item, yang secara signifikan lebih kecil dari batas ambang 0,05. Selain itu, nilai koefisien korelasi *Pearson* untuk setiap item berada di kisaran 0,592 hingga 0,927, yang mengindikasikan adanya korelasi yang kuat dan positif antara setiap butir pertanyaan dengan total skor variabel *Turnover Intention*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas item-total dan siap digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Var X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	11

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas untuk variabel *Work-Life Balance* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971. Nilai ini jauh melampaui standar umum yang ditetapkan untuk reliabilitas yang baik, yaitu 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Work-Life Balance* memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat diandalkan. Hasil ini memperkuat validitas data yang diperoleh dan menegaskan kelayakan instrumen untuk analisis statistik selanjutnya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Var Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	12

Uji reliabilitas untuk variabel *Turnover Intention* menunjukkan hasil yang konsisten. Dengan 12 item pernyataan, instrumen ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971. Nilai ini jauh melampaui ambang batas reliabilitas yang diterima secara umum, yaitu 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat diandalkan. Hasil ini memperkuat validitas dan keandalan data yang dikumpulkan untuk analisis statistik selanjutnya.

Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,58893052
Most Extreme Differences	Absolute	,178
	Positive	,178
	Negative	-,127
Test Statistic		,178
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

Exact Sig. (2-tailed)	,057
Point Probability	,000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi (*Exact Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,057. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa data residual tidak memiliki perbedaan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, yang menjadi salah satu prasyarat penting untuk validitas analisis regresi linier sederhana.

Uji Heteroskedaristasitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedatisitas

	X1	X2	X3	X4
X1	1.000000	0.197303	0.050070	0.080666
X2	0.197303	1.000000	-0.067789	0.297577
X3	0.050070	-0.067789	1.000000	0.516889
X4	0.080666	0.297577	0.516889	1.000000

Sumber: Hasil Olahan Data Eviews 12, 2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2 adalah $0,197303 < 0,80$, X1 dan X3 sebesar $0,050070 < 0,80$, serta X1 dan X4 sebesar $0,080666 < 0,80$. Selanjutnya, variabel X2 memiliki koefisien korelasi sebesar $-0,067789 < 0,80$ terhadap X3 dan $0,297577 < 0,80$ terhadap X4. Terakhir, variabel X3 dan X4 memiliki koefisien korelasi sebesar $0,516889 < 0,80$. Dengan demikian, seluruh nilai koefisien korelasi antarvariabel independen berada di bawah 0,80, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual pada model regresi bersifat konstan (*homoskedastis*) atau bervariasi (*heteroskedastis*) antar pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser, di mana model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi dari hubungan antara variabel independen dengan nilai absolut residual lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, nilai signifikansi $\leq 0,05$ mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,026E-15	3,466		,000	1,000
	Total_X	,000	,089	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksetaraan varians dari residual pada model regresi. Asumsi ini penting untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan atau homogen (*homoskedastis*). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independen *Work-Life Balance* sebesar 1,000. Nilai ini jauh lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, dapat disimpulkan bahwa varians dari residual bersifat konstan, yang memastikan keandalan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,646	3,466		19,806	,000
	Total_X	-,878	,089	-,807	-9,864	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen (*Work-Life Balance*) dan variabel dependen (*Turnover Intention*) bersifat linier. Hasil pengujian menunjukkan bahwa asumsi ini telah terpenuhi, yang memvalidasi penggunaan analisis regresi linier dalam penelitian ini.

Hal ini terbukti dari dua temuan utama:

1. Signifikansi Linieritas: Nilai signifikansi untuk *Linearity* adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengonfirmasi adanya hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel.
2. Ketiadaan Penyimpangan: Nilai signifikansi untuk *Deviation from Linearity* adalah 0,053, yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari hubungan linier tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang digunakan cocok untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel, dan hasil penelitian dapat diandalkan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8. Hasil Uji

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,646	3,466		19,806	,000
	Total_X	-,878	,089	-,807	-9,864	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

$$Y = 68,646 - 0,878X$$

Hasil ini menunjukkan bahwa WLB berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,878 memiliki signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, setiap peningkatan satu poin pada *Work-Life Balance* akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,878 poin.

Secara substansial, temuan ini menguatkan hipotesis bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula niat mereka untuk berpindah kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan sangat efektif dalam meningkatkan retensi, terutama di kalangan pekerja muda seperti Generasi Z.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,646	3,466		19,806	,000
	Total_X	-,878	,089	-,807	-9,864	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji signifikansi parsial (*uji-t*) dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen *Work-Life Balance* (WLB) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Turnover Intention* secara individual.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel WLB adalah -9,864, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan kata lain, hasil uji ini secara statistik membuktikan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang diterapkan dan dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,645	8,671

a. Predictors: (Constant), Total_X

b. Dependent Variable: Total_Y

Pembahasan

Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa Work-Life Balance (WLB) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention di kalangan pekerja Generasi Z di PT Yokoten Creative Indonesia. Temuan ini didukung oleh hasil analisis regresi linier sederhana, yang menghasilkan koefisien regresi sebesar -0,878 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Angka ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka, semakin rendah pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Persamaan regresi $Y = 68,646 - 0,878X$ secara jelas memvisualisasikan hubungan terbalik ini.

Selanjutnya, hasil penelitian juga mengonfirmasi validitas model statistik. Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, dan hubungan antar variabel bersifat linier, sehingga model regresi yang digunakan layak dan reliabel. Kekuatan pengaruh WLB terhadap *Turnover Intention* juga terbukti melalui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652. Ini berarti 65,2% dari variasi dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel WLB, sementara sisa 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

Temuan ini konsisten dan sejalan dengan literatur serta penelitian sebelumnya yang relevan, seperti yang dilakukan oleh Maulana (2025), Qurani (2025), dan Damayanti & Khatimah (2025), yang juga menemukan bahwa WLB adalah faktor krusial dalam menahan karyawan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas, waktu luang yang memadai, serta kesejahteraan mental. Dengan demikian, kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung WLB menjadi sangat penting untuk meningkatkan retensi dan mempertahankan talenta muda yang kompeten.

Kesimpulan

Penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada pekerja Generasi Z di PT Yokoten Creative Indonesia dengan koefisien regresi sebesar -0,878 ($p = 0,000$). Temuan ini mengonfirmasi hipotesis penelitian bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal yang dirasakan karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% variasi turnover intention dijelaskan oleh work-life balance, sementara sisanya dipengaruhi faktor eksternal lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan literatur sebelumnya dan memperkuat pemahaman bahwa Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas kerja serta kesejahteraan holistik dalam menilai loyalitas mereka terhadap organisasi. Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, termasuk skop sampel terbatas pada satu perusahaan manufaktur dengan 54 responden dan faktor lain sebesar 34,8% yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel lintas industri dan memasukkan variabel mediator seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Secara praktis, PT Yokoten Creative Indonesia perlu mengimplementasikan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, dan menciptakan budaya kerja inklusif yang mendukung keseimbangan hidup kerja untuk meningkatkan retensi talenta muda dan mencapai objektif organisasi jangka panjang.

Referensi

1. Damayanti, R., & Khatimah, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Turnover Intention pada Generasi Z. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45-56.
2. Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Global. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/genzmillennial-survey.html>
3. Dina. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
4. Emzir. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Rajawali Pers.
5. Fauzi, A., Rachmawati, R., & Pratama, F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 15–25.
6. Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report*. Gallup, Inc. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022.aspx>
7. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
8. Hartini, S., Widyaningrum, A., & Puspitasari, N. (2023). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 112–121.
9. Intan, R., Sari, D. K., & Prasetyo, A. (2024). Tantangan Digital Native dalam Dunia Kerja: Studi pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi Sosial*, 9(1), 55–64.
10. Jurnalisticomah. (2023). Karakteristik dan Perilaku Generasi Z dalam Dunia Kerja. *Jurnal Generasi Digital*, 5(2), 33–40.
11. Kuncoro, M. (2012). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN.
12. Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–214.
13. Maulana, R. (2025). Fleksibilitas Waktu Kerja dan Pengaruhnya terhadap Niat Keluar Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 77–89.
14. Mobley, W. H. (2021). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley Series in Occupational Psychology.
15. Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2019). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (12th ed.). Cengage Learning.
16. Muliawati, A. (2020). Hubungan Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Empiris*, 8(4), 607–615.
17. Prasetyo, A. (2019). Work-life balance dalam manajemen SDM modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 24–30.
18. Qurani, L. (2025). Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Menurunkan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Manusia*, 12(1), 20-35.
19. Rusdan, M. (2023). Generasi Z dan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 10(1), 10–17.
20. Santi, R., & Kurniati, A. (2020). Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Strategik*, 8(3), 145–152.
21. Sudaryono. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis: Edisi Revisi*. Andi.
22. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
23. Suhantono, D. (2021). Generasi Z dan Gaya Kerja Fleksibel. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 4(1), 66–74.
24. Umar, H. (2023). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis: Edisi Revisi*. Gadjah Mada University Press.
25. Wahyuni, R., Anggraeni, M., & Fadilah, N. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen*, 15(1), 23–30.
26. Wijaya, Y. (2020). Work-Life Balance pada Karyawan Muda. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 1–10.
27. Yucel, I. (2021). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study. *International Journal of Business and Social Science*, 12(3), 105–115.