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: 9373-9380
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Transformasional Leadership* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya)

A Nur Rohman[1], Nurherawati[2], Rina Madyasari[3], Yudi Setia Rachmanda[4]
[1,2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung Tasikmalaya
[3,4] Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung Tasikmalaya
aanurohman01@gmail.com , nurherawati@uncip.ac.id , rinamadyasari@uncip.ac.id , yudirachmanda@uncip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Transformational Leadership terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan rumus Cochran. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan koefisien regresi sebesar -0,649 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, Transformational Leadership juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan koefisien regresi sebesar -0,686 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai F sebesar 92,720 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,657 menunjukkan bahwa 65,7% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance dan *Transformational Leadership, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini yaitu menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan penerapan kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi efektif dalam menurunkan* Turnover Intention *pada karyawan Generasi Z.*

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Transformational Leadership, Turnover Intention, Generasi Z, Karyawan.*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama dan pendorong kunci yang menentukan kelangsungan serta kesuksesan sebuah organisasi. Di era bisnis yang penuh perubahan, kemampuan perusahaan untuk mengelola dan menjaga karyawan berkinerja tinggi (retensi) sama pentingnya dengan proses merekrut talenta segar. Tantangan besar yang sering muncul di manajemen SDM adalah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, atau Turnover Intention. Tingkat *Turnover Intention* yang tinggi bukan hanya tanda ketidakpuasan kerja, tapi juga ancaman serius yang bisa mengganggu produktivitas, merusak kekompakan tim, dan menambah biaya rekrutmen serta pelatihan [1].

Jadi, untuk bisa menurunkan Turnover Intention, perusahaan perlu menggali faktor-faktor dasar yang memengaruhi pilihan karyawan untuk tetap bertahan atau pergi. Dari pengamatan empiris, niat pindah kerja ini banyak dipicu oleh jaminan kesejahteraan pribadi karyawan dan kualitas hubungan dengan atasan. Faktor pertama, *Work-Life Balance* atau keseimbangan kerja dan kehidupan. Kalau perusahaan bisa beri fleksibilitas dan harmoni antara tuntutan kerja dengan urusan pribadi, stres dari kelelahan (burnout) bisa ditekan, sehingga loyalitas karyawan makin kuat [2]. Faktor kedua yang tak kalah vital adalah gaya kepemimpinan. Atasan dengan *Transformational Leadership* yang memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan secara pribadi terbukti secara psikologis membangun komitmen organisasi yang kokoh. Kombinasi keseimbangan hidup yang baik dan pemimpin transformasional ini jadi pondasi kuat untuk mengurangi keinginan karyawan mencari peluang di luar perusahaan.

Dunia kerja saat ini sedang berubah drastis, terutama dengan Generasi Z (lahir 1997-2012) yang mulai menguasai pasar tenaga kerja. Generasi ini tumbuh di tengah dunia digital, akses info cepat, dan punya nilai, harapan, serta

dorongan kerja yang beda dari generasi sebelumnya [3]. Berbeda dari generasi sebelumnya yang lebih fokus pada stabilitas finansial dan karir panjang, Gen Z lebih tegas menuntut Work-Life Balance. Bagi mereka, kerja bukan segalanya mereka prioritasin fleksibilitas, waktu bebas untuk hobi, plus kesehatan mental dan fisik. Karyawan yang bisa atur waktu untuk urusan pribadi biasanya merasa lebih puas [4].

Sementara itu, dinamika dalam organisasi juga di pengaruhi gaya kepemimpinan. Transformational Leadership, yang menonjolkan inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian individu, dan visi perubahan, sangat pas untuk kelola Gen Z. Pemimpin seperti ini bisa nyalakan semangat tim untuk capai target bersama, dengar aspirasi, dan ciptakan rasa kepemilikan yang bikin karyawan lebih setia [5].

Turnover Intention atau keinginan berhenti kerja jadi isu krusial buat setiap organisasi. Ketidakseimbangan kerja dan hidup pribadi sering jadi pemicunya. Banyak Gen Z merasa terbebani oleh beban kerja berat tanpa dukungan memadai [6]. Apalagi bagi Gen Z yang butuh pengakuan dan tujuan jelas, kurangnya kepemimpinan suportif bisa memicu ketidakpuasan yang berujung keinginan keluar [7].

Tabel 1. Data Fenomena *Work-Life Balance* dan Turnover Gen Z (2025-2026)

Indikator	Temuan Terbaru (2025-2026)	Sumber
Prioritas Gen Z	*WLB* > Jabatan/Pangkat	[8]
Motivasi Utama	Kesehatan Fisik (57%) & Hubungan Sosial (53%)	[9]
Ambang Turnover	10% (Kategori Tinggi di Indonesia)	[10]
Dampak *WLB*	Signifikan menurunkan *Turnover Intention*	[11]

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat di analisis bahwa Generasi Z tidak lagi menempatkan jabatan atau pangkat sebagai motivasi utama dalam berkarier.

Generasi Z saat ini lebih mengutamakan *Work-Life Balance* (WLB) demi kesehatan fisik dan sosial dibandingkan sekadar mengejar jabatan [8] [9]. Pergeseran prioritas ini berdampak pada tingginya angka turnover karyawan yang menyentuh 10% di tingkat nasional [10], sebuah fenomena yang juga mendominasi dunia ketenagakerjaan di Jawa Barat berdasarkan laporan Open Data Jabar (2025). Secara spesifik di Kabupaten Tasikmalaya, tingginya niat berpindah kerja (Turnover Intention) pada Generasi Z dikonfirmasi oleh temuan [7], yang menegaskan bahwa hal tersebut dapat diredam apabila perusahaan memfasilitasi WLB melalui gaya kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja dan figur pemimpin yang menginspirasi merupakan kunci mutlak untuk mempertahankan loyalitas karyawan Generasi Z di wilayah tersebut.

Untuk memperkuat indikasi adanya fenomena *Turnover Intention* yang tinggi, ini hasil rekapitulasi pra-survei tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
Work Life Balance			
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan kehidupan pribadi	2,73	Netral
2	Pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat saya	2,93	Netral
3	Saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	3,60	Setuju
4	Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja	2,93	Netral
5	Saya tidak mengalami stres berlebihan akibat pekerjaan	2,87	Netral
Rata-rata Work Life Balance		**3,01**	**Netral**
Kepemimpinan			
6	Atasan memberikan visi dan tujuan kerja yang jelas	2,93	Netral
7	Atasan mampu memotivasi saya dalam bekerja	3,20	Netral
8	Atasan menjadi teladan yang baik bagi karyawan	2,93	Netral
9	Atasan memberi kesempatan untuk berkembang dan berinovasi	2,93	Netral
10	Atasan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan	2,67	Netral
Rata-rata Kepemimpinan		**2,93**	**Netral**
Turnover Intention			
11	Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan lain	3,53	Setuju
12	Saya berencana meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	3,53	Setuju
13	Saya tidak ingin bertahan lama di perusahaan ini	4,00	Setuju
14	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini	3,53	Setuju
15	Saya akan keluar jika ada kesempatan kerja yang lebih baik	4,13	Sangat Setuju
Rata-rata Turnover Intention		**3,74**	**Tinggi**

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel di atas, terlihat adanya ketidakseimbangan yang signifikan antara realita lingkungan kerja dengan intensi bertahan para karyawan. Variabel *Work-Life Balance* dan Kepemimpinan Transformasional masing-masing memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,01 dan 2,93 (kategori Netral). Angka ini

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9668
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut belum dikelola secara optimal oleh pihak manajemen. Ketimpangan ini terlihat sangat jelas pada indikator perhatian atasan terhadap kesejahteraan karyawan yang mendapat skor terendah (2,67). Kondisi yang kurang ideal ini berbanding lurus dengan tingginya rata-rata *Turnover Intention* (3,74), di mana mayoritas responden menyatakan keinginan yang kuat untuk keluar jika terdapat peluang kerja yang lebih menjanjikan dengan skor tertinggi mencapai 4,13. Fakta empiris ini membuktikan adanya masalah kritis terkait tingkat retensi karyawan muda di Kabupaten Tasikmalaya. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat esensial untuk menguji secara ilmiah sejauh mana efektivitas *Work-Life Balance* dan *Transformasional Leadership* dalam menekan angka niat keluar kerja pada Generasi Z.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Transformational Leadership* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan bantuan rumus Cochran [12]. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kebutuhan sampel sebanyak 96 responden dan dibulatkan menjadi 100 responden. Variabel *Work-Life Balance* diukur melalui aspek keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, sedangkan *Transformational Leadership* diukur melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta pertimbangan individual. Adapun *Turnover Intention* diukur berdasarkan kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan pekerjaan, mencari alternatif pekerjaan lain, dan niat untuk keluar dari organisasi [1]. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 27 melalui analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian [13].

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

No	Pertanyaan	R-Tabel	R-hitung	Ket
	***Work Life Balance* (X1)**			
1	*Work Life Balance* 1	0.1966	0.848	Valid
2	*Work Life Balance* 2		0.881	Valid
3	*Work Life Balance* 3		0.870	Valid
4	*Work Life Balance* 4		0.847	Valid
5	*Work Life Balance* 5		0.921	Valid
	***Transformational Leadership* (X2)**			
1	*Transformational Leadership* 1	0.1966	0.898	Valid
2	*Transformational Leadership* 2		0.915	Valid
3	*Transformational Leadership* 3		0.903	Valid
4	*Transformational Leadership* 4		0.900	Valid
5	*Transformational Leadership 5*		0.907	Valid
	***Turnover Intention* (Y)**			
1	*Turnover Intention* 1	0.1966	0.573	Valid
2	*Turnover Intention* 2		0.702	Valid
3	*Turnover Intention* 3		0.696	Valid
4	*Turnover Intention* 4		0.573	Valid
5	*Turnover Intention* 5		0.648	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Dapat dilihat bahwa seluruh item dinyatakan valid karena Rhitung (Person Correlation) > 0,1966. Maka dinyatakan valid.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9668
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Work Life Balance	0.922	Reliabel
Transformational Leadership	0.944	Reliabel
Turnover Intention	0.963	Reliabel

Sumber: Data diolah 2026

Dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60. Maka dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 5. Ujio Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,97196819
Most Extreme Differences	Absolute	,044
	Positive	,041
	Negative	-,044
Test Statistic		,044
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah

Dari tabel dapat dilihat nilai signifikansi pada uji normalitas ialah 0,200 > 0,05. Sehingga, dapat dikatakan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,150	1,893		20,155	,000		
	Work-Life Balance	-,649	,094	-,436	-6,867	,000	,879	1,138
	Transformational Leadership	-,686	,079	-,548	-8,636	,000	,879	1,138

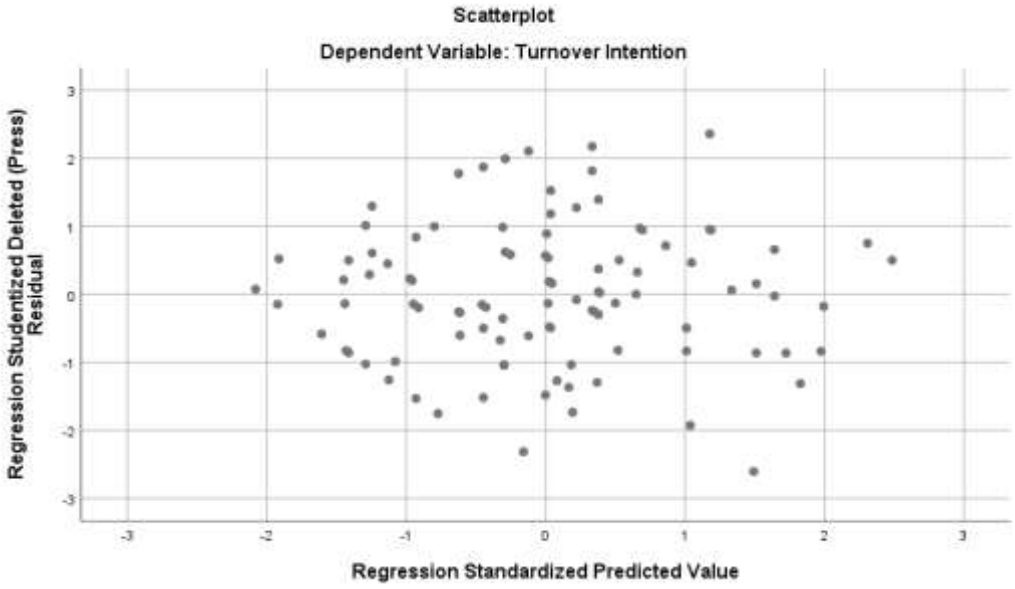
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah 2026

Dari data dapat diketahui tidak terjadi multikolinearitas karena seluruh nilai tolerance value > 0,10 dan seluruh nilai VIF < 10

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9668
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.2.3 Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam uji regresi terpenuhi.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,296	1,145		2,879	,005
	Work-Life Balance	-,033	,057	-,063	-,582	,562
	Transformational Leadership	-,017	,048	-,039	-,362	,718

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan metode glejser menunjukkan bahwa nilai signifikasi > 0,05 dapat disimpulkan bahwa pengamatan satu ke pengamatan lainnya tidak terjadi heteroskesdastisitas.

3.2.4 Uji Linearitas

Tabel 8. Uji Linearitas X1-Y

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention	* Work-Life Balance	Between Groups	(Combined)	1160,512	13	89,270	5,541	,000
			Linearity	999,349	1	999,349	62,027	,000
			Deviation from Linearity	161,163	12	13,430	,834	,616
		Within Groups		1385,598	86	16,112		
		Total		2546,110	99			

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabeldi atas memperlihatkan bahwa nilai sig Deviation from Linearit > 0,05 yakni 0,616. Maka dapat disimpulkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang linear terhadap Y.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9668
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 9. Uji Linearitas X2-Y

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Transformational Leadership	Between Groups	(Combined)		1371,389	16	85,712	6,056	,000
		Linearity		1246,600	1	1246,600	88,079	,000
		Deviation from Linearity		124,789	15	8,319	,588	,876
	Within Groups			1174,721	83	14,153		
	Total			2546,110	99			

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai sig Deviation from Linearit > 0,05 yakni 0,876. Maka dapat disimpulkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang linear terhadap Y.

3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Uji regresi Linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38,150	1,893		20,155	,000
	Work-Life Balance	-,649	,094	-,436	-6,867	,000
	Transformational Leadership	-,686	,079	-,548	-8,636	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah 2026

$$38{,}150-0{,}649X1+0{,}686X2 \qquad (1)$$

Hasil persamaan linear berganda pada perhitunagan 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 38,150 artinya, jika variabel independen bernilai 0 maka variabel dependen bernilai 38,150.

$b_1 = -0{,}649$ artinya, jika X1 mengalami peningkatan, maka Y akan menurun sebesar 0,649.

$b_2 = -0{,}686$ artinya, jika X2 mengalami peningkatan, maka Y akan menurun sebesar 0,686.

3.4 Uji Model

3.4.1 Uji Determinasi

Tabel 11. Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810[a]	,657	,649	3,00245

a. Predictors: (Constant), *Transformational Leadership*, Work-Life Balance

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah 2026

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,810. Sementara nilai R^2 atau koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,657 artinya X berkontribusi sebesar 65,7% terhadap Y dan sisanya 34,3% dipengaruhi faktor lain.

3.4.2 Uji F

Tabel 12. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1671,683	2	835,842	92,720	,000[b]
	Residual	874,427	97	9,015		
	Total	2546,110	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), *Transformational Leadership*, Work-Life Balance

Sumber: Data diolah 2026

Diketahui nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara silmultan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9668
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Uji t

Tabel 13. Uji t

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38,150	1,893		20,155	,000
	Work-Life Balance	-,649	,094	-,436	-6,867	,000
	Transformational Leadership	-,686	,079	-,548	-8,636	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa Nilai sig X1 sebesar 0,000 < 0,05 maka berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Kemudian Nilai sig X1 sebesar 0,000 < 0,05 maka berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,649 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* yang dimiliki. Sebaliknya, apabila keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak terpenuhi, maka kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain akan semakin meningkat.

Temuan ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* menjadi salah satu faktor penting yang dipertimbangkan oleh Generasi Z dalam menentukan keberlanjutan karier mereka di suatu organisasi. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang tidak hanya berorientasi pada pendapatan dan jenjang karier, tetapi juga memberikan perhatian besar terhadap kesehatan mental, waktu bersama keluarga, kehidupan sosial, serta fleksibilitas kerja. Ketika perusahaan mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja akan meningkat sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat diminimalkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Kondisi tersebut sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi sehingga niat untuk keluar dari pekerjaan menjadi lebih rendah [14].

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan kondisi pra-survei yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* masih berada pada kategori netral, sementara *Turnover Intention* berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa belum optimalnya keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan berpotensi meningkatkan keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi langkah strategis dalam menekan tingkat *Turnover Intention* pada Generasi Z.

Pengaruh *Transformational* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya. Hasil tersebut dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,686 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian motivasi, inspirasi, perhatian individual, serta dukungan terhadap pengembangan potensi karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas dan mendorong keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi akan meningkatkan rasa memiliki, komitmen, dan loyalitas terhadap perusahaan [15]. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa dihargai sehingga kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain menjadi lebih rendah.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9668
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Bagi Generasi Z, keberadaan pemimpin yang komunikatif, suportif, dan mampu memberikan kesempatan berkembang merupakan faktor yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Generasi ini cenderung mengharapkan hubungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif dibandingkan pola kepemimpinan yang bersifat otoriter. Oleh karena itu, ketika pemimpin mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara efektif, karyawan akan lebih termotivasi untuk bertahan dan berkontribusi dalam organisasi.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan *Work-Life Balance* dalam menurunkan Turnover Intention. Hal ini terlihat dari nilai koefisien beta standar *Transformational Leadership* yang lebih besar dibandingkan Work-Life Balance. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi [5].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan terhadap keseimbangan hidup menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan retensi karyawan Generasi Z. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh atasan, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan dukungan terhadap pengembangan karyawan terbukti mampu meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan *Work-Life Balance* dalam menurunkan Turnover Intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat praktik kepemimpinan transformasional serta menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja agar dapat mempertahankan karyawan Generasi Z secara lebih efektif. Temuan ini memberikan implikasi bahwa keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada aspek pekerjaan, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Turnover Intention, seperti kepuasan kerja, employee engagement, kompensasi, atau lingkungan kerja sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Referensi

[1] P. W. Hom, R. W. Griffeth, and D. G. Allen, "*Turnover Intention* and the Voluntary Turnover Process," *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 32, no. 1, pp. 100–115, 2022.
[2] D. S. Carlson, M. J. Thompson, and K. M. Kacmar, "*Work-Life Balance* and *Turnover Intention* in the Modern Workplace," *J. Vocat. Behav.*, 2022.
[3] A. Pramushinta, W. W. Winarto, and F. Briyanto, "Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, Burnout dan Organizational Justice Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z," *J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 2, no. 12, 2024.
[4] T. Y. Muslihat, "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z," *RIGGS J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 4, 2025.
[5] A. N. Zafira, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z," *J. Penelit. Pendidikan, Psikol. Dan Kesehat.*, vol. 6, no. 3, 2025.
[6] Fadhilah, Ariani, and Julaibib, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap *Turnover Intention* Generasi Z di Kota Banjarmasin," *PAEDAGOGY J. Ilmu Pendidik. dan Psikol.*, vol. 5, no. 2, 2025.
[7] F. Wibowo, E. Sosilowati, and A. A. Setiyawan, "Fenomena *Turnover Intention* pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0," *J. Manag. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 313–325, 2024.
[8] Deloitte, "Deloitte 2025 Gen Z and Millennial Survey: Living and working in a world in flux," 2025.
[9] Jakpat, "Understanding Gen Z: Preference in the Workplace - Jakpat Survey Report," 2024.
[10] M. R. Bisnis, "Analisis Fenomena *Turnover Intention* pada Industri Nasional 2025," Media Riset Bisnis & Ekonomi, 2025.
[11] J. Paedagogy, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap *Turnover Intention* Generasi Z di Indonesia," *PAEDAGOGY J. Ilmu Pendidik. dan Psikol.*, vol. 5, no. 3, pp. 112–120, 2025.
[12] U. Sekaran and R. Bougie, "Research Methods for Business: A Skill Building Approach (8th ed.)," *John Wiley Sons.*, 2020.
[13] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2021.
[14] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi (Edisi ke-12)*. Salemba Empat, 2010.
[15] B. . Bass and R. . Riggio, "*Transformational Leadership* (2nd ed.)," *Routledge*, 2022.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9668
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)