

# Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z Di Indonesia

Salwa Salsabila 1<sup>1</sup>, Puspita Wulansari 2<sup>2</sup>

<sup>1</sup> “Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, salwasalsabila@student.telkomuniversity.ac.id”

<sup>2</sup> “Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id”

## Abstrak

Generasi Z memainkan peran penting dalam pasar tenaga kerja saat ini. Namun, fakta bahwa mereka memiliki tingkat perpindahan pekerjaan yang tinggi menimbulkan pertanyaan tentang niat untuk berpindah pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana stres kerja dan *work-life balance* memengaruhi niat berpindah pekerjaan pada karyawan dari Generasi Z. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan deskriptif, penelitian ini melibatkan 240 responden yang dipilih secara purposive sampling dan dianalisis menggunakan teknik survei melalui kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan SEM-PLS melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Temuan dari analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan, tercatat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,197, nilai  $p = 0,004$ , dan  $t$ -statistik = 2,648. Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja berperan negatif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, dengan nilai koefisien -0,613,  $p = 0,000$ , dan  $t$ -statistik = 7,070. Nilai  $R^2$  sebesar 0,613 menandakan bahwa kombinasi dari stres kerja dan keseimbangan kerja-hidup dapat menjelaskan hingga 61,3% variasi dalam niat berpindah pekerjaan. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya mengelola stres dengan baik dan menemukan keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk mengurangi keinginan karyawan muda untuk berpindah pekerjaan.

Kata Kunci- Generasi Z, Stres Kerja, Work-life Balance, Turnover Intention

---

## Abstrac

*Generation Z in Indonesia holds a crucial position in the current labor market, given their dominance in the most productive age group. However, the high rate of job turnover among them raises issues related to job turnover intentions. This study aims to explore how job stress and work-life balance influence job turnover intentions among Generation Z employees. Using a quantitative approach with a causal-descriptive design, this study involved 240 respondents selected through purposive sampling and analyzed using a survey technique through a questionnaire. The collected data were then analyzed descriptively and inferentially using SEM-PLS through SmartPLS 4.0 software. The findings from the analysis indicate that job stress has a positive and significant influence on job turnover intentions, recorded with a path coefficient value of 0.197,  $p = 0.004$ , and  $t$ -statistic = 2.648. On the other hand, work-life balance plays a negative and significant role on job turnover intentions, with a coefficient value of -0.613,  $p = 0.000$ , and  $t$ -statistic = 7.070. An  $R^2$  value of 0.613 indicates that the combination of job stress and work-life balance can explain up to 61.3% of the variation in turnover intention. These results highlight the importance of effective stress management and creating a healthy work-life balance in reducing turnover intention among young employees.*

Keywords- Generation Z, Work Stress, Work-Life Balance, Turnover Intention

---

## I. PENDAHULUAN

Sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) terlibat secara langsung dalam berbagai operasi perusahaan, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, yang merupakan sumber utama perusahaan (Norina & Sary, 2025). Generasi Z, yang terdiri dari orang-orang yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012 dan berusia 12 hingga 27 tahun, sekarang menjadi salah satu kelompok yang menarik perhatian (Setiawati, 2024). Menurut data sensus penduduk terbaru, generasi ini mewakili mayoritas populasi; mereka mencapai sekitar 74,93 juta orang, atau 27,94% dari total populasi (Rainer, 2023). Ini menunjukkan

bahwa generasi muda akan mendominasi pasar tenaga kerja dan akan menyumbang hampir setengah dari angkatan kerja Indonesia di masa depan (Marsela & Sari, 2024). Tulisan Branka (2024) memperkirakan bahwa pada tahun 2025, sekitar 27% dari tenaga kerja akan berasal dari Generasi Z. Artikel Kompasiana (2024) juga mengatakan bahwa Generasi Z cenderung memiliki masa kerja yang lebih singkat rata-rata hanya dua tahun tiga bulan di satu perusahaan—kurang dari enam bulan dibandingkan dengan generasi milenial. Ini juga diperkuat oleh survei global Deloitte tentang Generasi Z dan Milenial (2022), yang menemukan bahwa sekitar 40% dari Gen Z berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun ke depan.

Generasi Z lebih suka berpindah pekerjaan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pribadi mereka daripada tetap di satu tempat kerja untuk waktu yang lama. Akibatnya, perusahaan saat ini menghadapi tantangan yang signifikan (Heka & Sari, 2024). Generasi Z berfokus pada masalah turnover intention (niat untuk berpindah pekerjaan), terutama di dunia kerja modern yang semakin kompetitif (Firmansyah & Wahyuningtyas, 2025). Karyawan menghadapi berbagai tekanan dalam lingkungan kerja yang semakin penuh dengan tuntutan, yang dapat memperburuk kondisi mental dan emosional mereka (Julianti et al., 2024). Menurut Meria (2019), tekanan yang terus meningkat dapat menyebabkan turnover intention. Menurut Prasetyo (2020), turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Menurut Sopia et al. (2024), niat untuk pindah dari satu organisasi ke organisasi lain dikenal sebagai turnover intention. Oleh karena itu, penting bagi bisnis untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat turnover intention, baik yang tinggi maupun rendah, agar mereka dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap stabilitas dan keberlanjutan perusahaan (Julianti et al., 2024).

Halim & Antolis (2021) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar karyawan, stres kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah beberapa faktor yang memengaruhi niat untuk berhenti bekerja. Generasi Z saat ini sangat memperhatikan dua hal penting: stres kerja dan keseimbangan work-life. Menurut Alfarol & Bahwiyanti (2023), stres kerja mengacu pada perasaan atau gejala yang muncul dalam individu, yang dapat berdampak pada organisasi dan pada akhirnya memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, Deswarta et al. (2021) menyatakan bahwa stres kerja adalah masalah yang tidak bisa dielakkan di dunia kerja, yang seringkali menyebabkan karyawan mengalami reaksi tertentu.

Selain itu, ditemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau keseimbangan kehidupan pribadi, adalah faktor penting dalam keputusan seorang karyawan untuk mempertahankan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Simbolon (2024) mengutip survei Jakpat yang menunjukkan bahwa 92 persen orang dari Generasi Z percaya bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting. Bahkan, sekitar 25% dari Generasi Z memilih pekerjaan berdasarkan keseimbangan antara pekerjaan dan hidup mereka. Ini menunjukkan bahwa faktor ini juga berkontribusi pada keinginan pekerja untuk berhenti (Deloitte, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja dan keseimbangan kerja-hidup terhadap keinginan turnover karyawan generasi Z di Indonesia dengan menganalisis data yang ada dan faktor-faktor tersebut.

Faktor-faktor seperti keseimbangan antara hidup kerja dan stres kerja memainkan peran penting dalam menentukan keinginan pekerja Gen Z untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan meningkat karena tingkat stres kerja yang tinggi, yang disebabkan oleh ketidakjelasan peran dan kurangnya dukungan sosial. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres jangka panjang lebih cenderung mencari pekerjaan dengan lingkungan kerja yang lebih ramah. Sebaliknya, ketika pekerja tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, hal itu menjadi lebih buruk. Karyawan merasa terjebak dalam rutinitas kerja sambil mengabaikan kesehatan pribadi mereka. Oleh karena itu, untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan kesehatan mental dan fisik karyawan mereka serta memberi mereka fleksibilitas untuk mengatur jadwal kerja mereka. Ini terutama berlaku untuk Generasi Z.

Loyalitas karyawan generasi Z, yang semakin menguasai pasar tenaga kerja, berbeda dari generasi sebelumnya. Pemenuhan kebutuhan pribadi dan profesional mereka menyebabkan tingkat turnover yang tinggi. Karena Generasi Z sangat penting untuk struktur tenaga kerja masa depan, perusahaan harus mampu memenuhi keinginan mereka. Untuk itu, pendekatan manajemen SDM yang efektif diperlukan, seperti meningkatkan kesehatan kerja, komunikasi yang lebih baik antara manajer dan karyawan, dan pengelolaan stres yang lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif terhadap komponen yang mempengaruhi tujuan turnover akan membantu retensi karyawan dan stabilitas perusahaan. Ini juga akan menghasilkan tempat kerja yang lebih produktif dan rukun.

Penelitian ini sangat penting karena peran penting Generasi Z dalam pasar tenaga kerja masa depan. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi ini mendominasi angkatan kerja, mengharapkan perilaku dan keseimbangan kehidupan kerja yang berbeda. Perusahaan menghadapi masalah besar dalam mempertahankan karyawan muda karena tingginya tingkat turnover intention di kalangan mereka, yang dipengaruhi oleh stres kerja dan ketidakmampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dalam situasi seperti ini, penelitian ini sangat penting untuk mempelajari lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk membuat lingkungan kerja Generasi Z yang lebih ramah dan fleksibel.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara stres kerja, keseimbangan hidup, dan keinginan untuk turnover dalam konteks karyawan Generasi Z di Indonesia; penelitian ini belum banyak mempelajari topik ini secara menyeluruh. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada generasi milenial atau tidak membahas karyawan dengan latar belakang sosial dan budaya Indonesia secara khusus. Dengan memberikan bukti empiris yang relevan dan kontekstual, penelitian ini sangat penting untuk mengisi celah ini. Penelitian ini dapat membantu bisnis dalam membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi turnover, dan mendukung pertumbuhan jangka panjang mereka di tengah persaingan global yang semakin ketat.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek yang saling terkait, mulai dari seleksi, pelatihan, hingga pemberian kompensasi kepada karyawan, dan juga melibatkan isu-isu penting terkait ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan kerja, serta keadilan. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2015) yang menjelaskan bahwa seluruh elemen ini merupakan bagian integral dalam praktik manajerial sumber daya manusia yang harus dijalankan secara efektif. Selain itu, Fahmi (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian tindakan strategis yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang produktif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, Hasibuan (2017) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kombinasi antara seni dan ilmu yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan, dengan tujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, serta memastikan keberlanjutan dan efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

### **2.2 Perilaku Organisasi**

Dalam kajian perilaku organisasi, berbagai pendekatan teoritis, metodologis, dan prinsip-prinsip dari disiplin ilmu yang beragam digabungkan untuk memahami berbagai aspek terkait individu, nilai-nilai yang dianut, kapasitas belajar yang dimiliki individu, serta interaksi dan tindakan yang muncul saat bekerja dalam kelompok atau organisasi secara lebih luas (Wahjono et al., 2020). Pendekatan ini bertujuan untuk menggali dinamika kompleks yang memengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam konteks organisasi, serta bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi. Perilaku organisasi, yang dipandang sebagai bidang interdisipliner, lebih mengarah pada pengelolaan dan pemahaman perilaku individu di lingkungan kerja (Kinicki, 2021), dengan menekankan pentingnya pemahaman atas bagaimana nilai, kepercayaan, dan sikap individu dapat memengaruhi interaksi dan hasil kerja dalam organisasi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2024) menegaskan bahwa studi ini berfokus pada penelaahan dampak perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap dinamika organisasi, dengan tujuan utama untuk memanfaatkan temuan tersebut guna meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

### **2.3 Turnover Intention**

Turnover intention, menurut Putranti (2022), merujuk pada rencana individu untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, yang sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan mereka di lingkungan kerja. Hidayat dan Wulansari (2025) menegaskan bahwa turnover intention menggambarkan keputusan seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi sebagai akibat dari ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, seperti kurangnya dukungan manajerial, rendahnya penghargaan terhadap kinerja, atau ketidakcocokan budaya perusahaan dengan nilai pribadi individu tersebut. Sementara itu, Damayanti dan Wulansari

(2024) berpendapat bahwa turnover intention menggambarkan hasrat seseorang untuk meninggalkan perusahaan, yang sering kali berkaitan dengan perasaan tidak puas atau frustrasi terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja yang ada. Dalam pandangan Kartono (2017), turnover intention dapat dipahami sebagai suatu perilaku yang sengaja dilakukan untuk keluar dari suatu organisasi, yang tercermin dalam tindakan-tindakan seperti ketidakhadiran, penurunan kinerja, serta penolakan terhadap kebijakan atau perubahan dalam perusahaan, yang pada akhirnya mengarah pada penarikan diri secara fisik dan psikologis dari lingkungan kerja, menunjukkan bahwa individu tersebut sudah tidak lagi merasa terhubung dengan tujuan atau visi perusahaan.

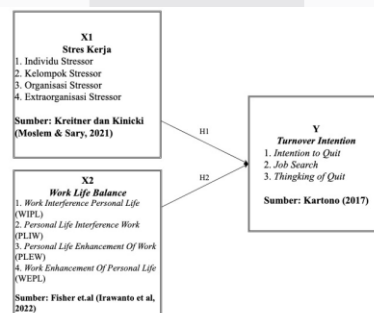
## 2.4 Stres Kerja

Stres, menurut Fahmi (2018), adalah kondisi di mana individu merasa terbebani oleh tekanan fisik dan emosional yang melampaui kapasitas mereka, dan jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, kondisi ini dapat menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan fisik maupun mental. Salah satu bentuk stres yang sering dialami adalah stres kerja, yang merujuk pada tekanan yang dialami oleh pekerja dalam lingkungan kerjanya. Gejala yang muncul akibat stres kerja antara lain meliputi ketidakstabilan emosional, kecemasan berlebih, kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan sosial, gangguan tidur, peningkatan kebiasaan merokok, kesulitan dalam relaksasi, perasaan gelisah, peningkatan tekanan darah, serta masalah pada sistem pencernaan (Sinambela, 2019). Selain itu, Griffin et al. (2020) menjelaskan bahwa stres dapat dipahami sebagai reaksi adaptif tubuh terhadap rangsangan yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis yang berlebihan, yang menuntut individu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Sebagai reaksi alami, stres bisa menjadi dorongan untuk bertindak lebih waspada atau produktif, namun ketika intensitasnya terlalu tinggi atau berlangsung dalam jangka waktu lama, dapat menyebabkan gangguan fisik dan mental yang serius, sehingga memerlukan perhatian dan penanganan yang sesuai.

## 2.5 Work-Life Balance

Berdasarkan pandangan Muizu dan Priansa (2022), keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal (work-life balance) merujuk pada kondisi ketika individu dapat mengelola peran, tanggung jawab, dan tugas-tugas yang diberikan dalam lingkungan kerja tanpa mengabaikan kehidupan keluarga mereka, sehingga tercipta harmoni antara kedua aspek kehidupan tersebut. Dalam perspektif yang berbeda, Kembuan et al. (2021) menjelaskan bahwa work-life balance mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti waktu luang, hubungan keluarga, kegiatan religius, dan pekerjaan, yang kesemuanya saling terkait, dimana idealnya individu harus dapat mencapai keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, guna mengurangi konflik yang sering muncul antara kedua dunia tersebut. Sebagai suatu kapasitas yang diperlukan untuk mencapai keseimbangan tersebut, kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarga disebut juga dengan keseimbangan kerja dan kehidupan, yang dijelaskan lebih lanjut oleh Hendra dan Artha (2023), yang menekankan pentingnya pengelolaan waktu yang baik dan pengaturan prioritas dalam menjaga kestabilan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**  
Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan maksud yang hendak didapatkan, maka penulis merumuskan hipotesis seperti penjelasan di bawah.

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

H2: *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang berasal dari filosofi positivisme. Tujuannya adalah untuk menemukan dan menganalisis pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja, terhadap niat turnover karyawan generasi Z di Indonesia. Studi ini menerapkan pendekatan deskriptif, yang memungkinkan mereka untuk menjelaskan secara sistematis hubungan antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, keinginan untuk mengundurkan diri dianggap sebagai variabel dependen, sedangkan stres kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan dianggap sebagai variabel independen. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 240 karyawan sebagai sampel penelitian untuk memastikan bahwa sampel tersebut mewakili populasi yang dituju. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Ini merujuk pada teori Sugiyono (2019) saat menilai berbagai fenomena sosial. Dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer berasal dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari literatur, seperti buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan subjek penelitian. Harapannya, nantinya reiset ini mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam dan sah tentang hubungan antara stres kerja, keseimbangan pekerjaan-kehidupan, dan keinginan untuk berhenti pada karyawan Gen Z di Indonesia dengan menggunakan kedua jenis data ini.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Realibilitas

**Tabel 4.1 Hasil Uji Realibilitas**

|            | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|------------|-------------------------|------------------------------|
| <b>SK</b>  | 0.960                   | 0.964                        |
| <b>TI</b>  | 0.895                   | 0.919                        |
| <b>WLB</b> | 0.945                   | 0.954                        |

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2025*

Berdasarkan analisis hasil uji reliabilitas, setiap konstruk memiliki nilai Alpha Cronbach dan Composite Reliability yang lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan.

#### 4.2 Uji Validitas

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas**

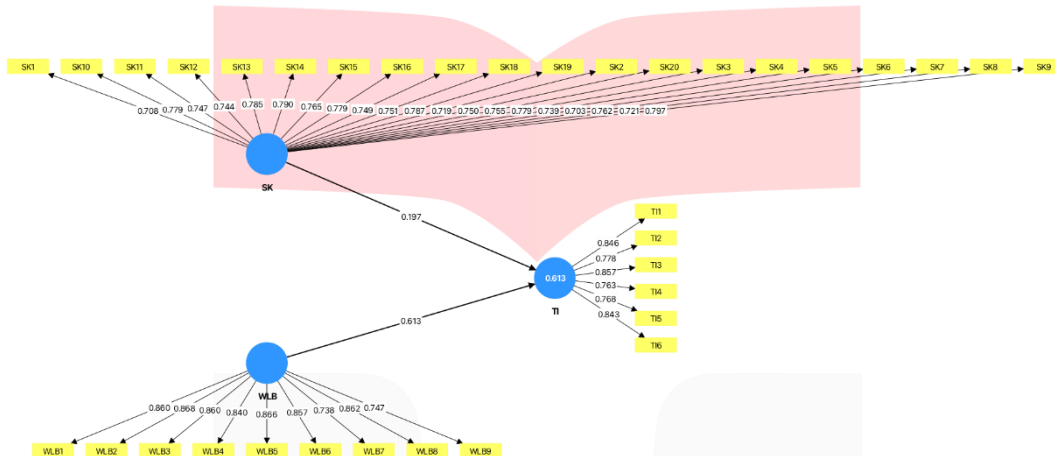
| <b>Variabel</b>           | <b>AVE</b> |
|---------------------------|------------|
| Stres Kerja               | 0.571      |
| <i>Work-Life Balance</i>  | 0.656      |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.697      |

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2025*

Hasil pengujian validitas penelitian menunjukkan bahwa salah satu elemen yang dievaluasi adalah nilai Average Variance Extracted (AVE), yang digunakan untuk mengevaluasi konvergensi validitas dari masing-masing variabel yang diuji. Nilai AVE setiap variabel yang diuji lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran faktor yang diwakilinya.

#### 4.3 Uji Pengukuran Outer Model

Untuk menentukan validitas dan kepercayaan model eksternal, evaluasi dilakukan. Untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam model benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud, evaluasi ini dimulai dengan pengujian validitas konvergen. Ini dilakukan dengan memeriksa kedua faktor beban dan nilai average variance extracted (AVE). Selain itu, validitas diskriminan diuji dengan beberapa metode, termasuk kriteria Fornell-Larcker, analisis nilai cross-loading, dan perhitungan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Metode-metode ini bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada tumpang tindih yang signifikan dalam konstruk model yang berbeda. Selanjutnya, reliabilitas model diuji dengan melihat nilai Alpha Cronbach (CA) dan Composite Reliability (CR). Nilai ini menunjukkan seberapa konsisten indikator dalam model dalam mengukur konstruk yang sama. Perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk melakukan semua tahapan evaluasi tersebut. Perangkat lunak ini memungkinkan analisis model yang diuji yang lebih mendalam dan menyeluruh.



**Gambar 4.3 Uji Outer Model**  
Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

#### 4.4 Uji Inner Model

Hasil analisis data menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai model dengan kekuatan moderat; nilai F-square untuk variabel Turnover Intention (TI) adalah 0,613, yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (SK) dan Work Life Balance (WLB) secara bersamaan mampu menjelaskan 61,3% dari variabel Turnover Intention (TI). Untuk prediksi, nilai Q<sup>2</sup> yang dicatat sebesar 0,602, lebih besar dari 0, menunjukkan bahwa model ini memiliki kekuatan prediksi yang signifikan. Selain itu, nilai SRMR sebesar 0,054 menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang sangat tinggi (perfect fit), yang mendukung penerimaan model ini dalam pengujian hipotesis. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya valid, tetapi juga efektif untuk menjelaskan hubungan antar variabel dengan akurat dan relevan.

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Uji Path Coefficient

**Tabel 4.5 Uji Path Coefficient**

| Paths                                  | Path Coefficient |
|----------------------------------------|------------------|
| Stres Kerja → Turnover Intention       | 0.197            |
| Work Life Balance → Turnover Intention | -0.613           |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Tabel di atas menunjukkan analisis yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan niat untuk keluar. Hubungan ini terbukti dengan nilai korelasi 0,197. Kedua komponen tersebut memiliki hubungan

langsung dan searah, dengan koefisien jalur positif yang tinggi. Di sisi lain, hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan niat untuk keluar memiliki nilai korelasi sebesar 0,613, dengan koefisien jalur positif yang lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah keinginan untuk keluar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan lebih dari stres kerja. Ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan ini sangat penting untuk membuat karyawan bahagia dan terlibat dengan perusahaan.

**Tabel 4.6 Hasil Hipotesis**

| Hipotesis | Hubungan                                             | Path Coefficient | T-statistik | P-value | Hipotesis Alternatif |
|-----------|------------------------------------------------------|------------------|-------------|---------|----------------------|
| 1         | Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>              | 0.197            | 2.648       | 0.004   | Diterima             |
| 2         | <i>Work Life Balance</i> → <i>Turnover Intention</i> | -0.613           | 7.070       | 0.000   | Diterima             |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Seperti yang ditunjukkan oleh nilai p tercatat sebesar 0.004—yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05—dan nilai t statistik sebesar 2.648—yang lebih besar dari batas kritis 1.96—variabel stres kerja (SK) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan arah positif. Selain itu, path coefficient yang diukur pada 0.197 mendukung kesimpulan ini: semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka akan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, karena ada bukti statistik yang mendukung hipotesis pertama, yaitu bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dan keinginan untuk berhenti, dapat diterima. Sebaliknya, variabel Keseimbangan Kehidupan (WLB) berdampak negatif terhadap niat pengunduran diri karyawan. Dengan p-value yang sangat rendah ( 0.000, jauh di bawah 0.05) dan t-statistik yang sangat tinggi ( 7.070, jauh di atas ambang batas 1.96), variabel WLB berdampak negatif terhadap niat pengunduran diri karyawan.

#### 4.6 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z, sebuah generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang dikenal dengan karakteristik digital native. Secara lebih spesifik, mayoritas dari mereka adalah perempuan yang berada pada rentang usia 23 hingga 27 tahun. Rentang usia ini mencerminkan fase awal karier, di mana karyawan muda tersebut tengah membangun pengalaman kerja dan menentukan arah profesional mereka. Lebih lanjut, mayoritas responden berdomisili di Pulau Jawa, yang merupakan pusat ekonomi dan industri di Indonesia, sehingga dapat dikatakan bahwa mereka memiliki akses yang lebih besar terhadap berbagai peluang kerja. Dalam hal pengalaman kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1 hingga 2 tahun, yang menggambarkan bahwa mereka masih dalam tahap eksplorasi karier. Selain itu, mayoritas dari mereka juga pernah berpindah pekerjaan satu kali, sebuah indikasi bahwa generasi ini memiliki kecenderungan untuk mencari peluang yang lebih baik atau lebih sesuai dengan keinginan pribadi mereka, sebuah fenomena yang sering dikaitkan dengan tingginya tingkat turnover pada karyawan muda. Karakteristik demografis ini memberi gambaran tentang dinamika tenaga kerja yang lebih muda dan cenderung memiliki harapan serta tantangan yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, yang berimplikasi pada bagaimana mereka merespons stres kerja dan work-life balance.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh responden terhitung cukup tinggi, dengan persentase mencapai 53%. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari setengah responden merasakan tingkat tekanan yang signifikan dalam pekerjaan mereka. Faktor utama yang memengaruhi stres kerja ini di antaranya adalah kurangnya dukungan dari keluarga dan ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan. Ketidakjelasan ini merujuk pada situasi di mana karyawan merasa bingung atau tidak pasti mengenai tugas atau peran yang harus mereka jalankan di tempat kerja, yang bisa menambah rasa frustrasi dan kecemasan. Selain itu, kurangnya dukungan dari keluarga juga menjadi salah satu faktor utama yang memperburuk kondisi stres kerja. Dalam banyak kasus, pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari keluarga mereka merasa lebih terisolasi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kecemasan dan kelelahan akibat tuntutan pekerjaan. Ketidakseimbangan ini sering kali menyebabkan perasaan terbebani, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, serta produktivitas mereka di tempat kerja. Dengan kondisi seperti ini, karyawan tidak

hanya menghadapi tekanan yang berasal dari lingkungan kerja itu sendiri, tetapi juga harus mengatasi tantangan pribadi yang berhubungan dengan kehidupan mereka di luar pekerjaan.

Seiring dengan meningkatnya tingkat stres kerja, penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek work-life balance responden cenderung berada pada kategori yang kurang baik, dengan persentase sebesar 46%. Ini berarti bahwa hampir setengah dari responden merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka, seperti waktu untuk keluarga, hobi, atau perawatan diri. Ketidakseimbangan ini mencerminkan adanya ketegangan yang muncul ketika karyawan merasa terjebak dalam rutinitas pekerjaan yang panjang dan melelahkan tanpa cukup waktu untuk beristirahat atau menikmati kehidupan pribadi. Sebagian besar responden tampaknya merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali penuh atas waktu mereka, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkelanjutan. Tidak hanya itu, pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk selalu tersedia atau membawa pulang pekerjaan ke rumah dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik yang semakin mendalam. Dalam konteks ini, banyak karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memengaruhi kualitas kehidupan pribadi mereka secara negatif. Work-life balance yang buruk ini bukan hanya berdampak pada kebahagiaan individu, tetapi juga berisiko mengurangi loyalitas karyawan terhadap perusahaan mereka, karena mereka merasa pekerjaan tersebut tidak lagi mendukung kesejahteraan pribadi mereka.

Penelitian ini juga menyelidiki faktor stres kerja dan keseimbangan kerja-hidup serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan mereka, dengan skor 75%. Beberapa hal dapat memengaruhi kecenderungan ini; salah satunya adalah tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja mereka serta ketidakpuasan mereka tentang cara mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Studi ini menemukan bahwa stres kerja dan niat turnover memiliki efek yang baik dan signifikan. Artinya, lebih banyak stres yang dialami oleh karyawan, lebih besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Hasilnya sejalan dengan Muhadi & Angesty (2022), yang menemukan bahwa stres kerja memengaruhi niat keluar perawat di RSI Surabaya. Penelitian ini juga mendukung Dewarta et al. (2021), yang menemukan bahwa stres kerja memainkan peran penting dalam keputusan turnover perawat di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres di tempat kerja bukan hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan, tetapi juga dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan secara profesional dan emosional.

Temuan penelitian ini semakin penting karena dunia kerja semakin berkembang, terutama di era digital yang berubah dengan cepat. Generasi Z, juga dikenal sebagai generasi digital native, menghadapi tantangan dan peluang baru dengan semakin berkembangnya teknologi. Ini mengubah cara mereka bekerja dan ekspektasi mereka tentang keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Saat ini, bisnis diminta untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Salah satu contohnya adalah penerapan model kerja hybrid dan remote, yang memberi karyawan lebih banyak fleksibilitas. Studi ini menekankan betapa pentingnya memahami komponen yang mempengaruhi keinginan untuk berhenti bekerja pada Generasi Z, yang semakin mendominasi angkatan kerja. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin tetap relevan dan kompetitif di era modern, mereka harus memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka dan berusaha membuat tempat kerja yang memenuhi harapan mereka akan fleksibilitas dan keseimbangan hidup yang lebih baik.

Selain itu, temuan ini berkaitan dengan kondisi ekonomi global yang penuh dengan ketidakpastian, seperti yang ditunjukkan oleh pandemi COVID-19 dan transformasi ekonomi yang cepat. Banyak pekerja, terutama Generasi Z, mulai mempertanyakan arti pekerjaan mereka dan mencari peluang untuk mengimbangi gaya hidup yang lebih sehat. Fenomena ini menunjukkan bahwa bisnis berisiko kehilangan bakat terbaik jika mereka tidak memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik karyawan mereka dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan tren kerja kontemporer. Ketika fleksibilitas, pengelolaan stres, dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan di tempat kerja menjadi lebih penting, perusahaan yang dapat mengelola elemen-elemen ini dengan baik akan lebih mampu bertahan dan berkembang di tengah tantangan zaman yang terus berubah.

Studi ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan buruk dan signifikan antara keseimbangan work-life dan keinginan turnover. Semakin kurang keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang, semakin tinggi kemungkinan mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa kehidupan mereka terlalu terfokus pada pekerjaan mereka dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk diri mereka sendiri atau keluarga, mereka lebih cenderung mencari pekerjaan yang lebih fleksibel. Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhadi & Angesty (2022), yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja berdampak besar pada keinginan perawat untuk meninggalkan RSI Surabaya. Selain itu, penelitian oleh Fauzi et al. (2023) menunjukkan

bahwa kurangnya keseimbangan antara kerja dan hidup dapat menyebabkan karyawan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya memiliki niat keluar yang lebih tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan keseimbangan dalam kehidupan kerja dapat menurunkan tingkat turnover, meningkatkan kepuasan karyawan, dan meningkatkan retensi karyawan.

Penemuan penelitian ini sangat penting untuk strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam menghadapi karakteristik dan kebutuhan karyawan Generasi Z. Dengan dominasi Generasi Z di pasar tenaga kerja saat ini, perusahaan harus sadar bahwa karyawan Generasi Z memiliki harapan yang berbeda terkait dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesejahteraan mereka. Studi ini menemukan bahwa dua faktor utama yang mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka adalah stres kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mengeluarkan uang untuk program kesejahteraan karyawan yang berfokus pada mengurangi stres dan meningkatkan fleksibilitas kerja. Hal ini dapat dicapai dengan menyediakan program kerja dari rumah, fleksibilitas jam kerja, dan pelatihan untuk mengurangi stres, yang pada gilirannya dapat mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Studi ini juga menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan pengelolaan harapan dan kepuasan Generasi Z dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Perusahaan yang tidak dapat membuat lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan pribadi karyawan berisiko kehilangan anggota generasi Z. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan kompensasi yang kompetitif, tetapi juga memberikan fleksibilitas, dukungan emosional, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi bisnis untuk membuat aturan yang memenuhi kebutuhan ini, seperti program pengembangan diri, layanan kesejahteraan mental, dan lebih banyak fleksibilitas di tempat kerja. Strategi-strategi ini memungkinkan perusahaan untuk menurunkan harapan turnover dan meningkatkan produktivitas karyawan, yang dapat menjadi aset jangka panjang bagi perusahaan.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di Indonesia mengalami tingkat stres kerja yang tinggi sebagai akibat dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang sangat terbatas. Penelitian juga menemukan bahwa tekanan pekerjaan menyebabkan ketidakselarasan antara harapan pribadi dan tuntutan pekerjaan mereka, serta ketidakmampuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka secara efektif. Hampir separuh responden menunjukkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, terutama karena tekanan kerja dan peluang karir yang lebih baik. Baik stres kerja maupun ketidakseimbangan kehidupan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Secara statistik, semakin tinggi stres dan ketidakseimbangan yang dirasakan seorang karyawan, semakin besar keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

### **5.2 Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan job description yang jelas dan terstruktur, memperkuat komunikasi dua arah, dan menyediakan program orientasi kerja untuk mengurangi stres yang dialami karyawan Generasi Z saat bekerja. Perusahaan harus menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, menyesuaikan beban kerja, dan menyediakan dukungan psikologis dan aktivitas relaksasi untuk mengatasi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan harus memberikan peluang pengembangan karier dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk mengurangi harapan turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

## **REFERENSI**

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Branka. (2024, February 18). *Generation Z Statistics – 2024*. Truelist. <https://truelist.co/blog/generation-z-statistics/>

- Damayanti, indri, & Wulansari, puspita. (2024). The Influence of Compensation and Non-Physical Work Environment on Employee Turnover Intention among Generation Z in Bandung City. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P139>
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management* (Fourteenth Edition). Pearson.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi* (Djalil Muslim A., Ed.). Alfabeta.
- Firmansyah, I., & Wahyuningtyas, R. (2025). Staying or Leaving? An Indonesian Perspective on Turnover Intention Among Gen Z Employees. *International Journal of Environmental Sciences*, 11(2), 67–80. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105008937436&partnerID=40&md5=c58965fb590db51b077b530ed85489f2>
- Griffin, R. W., Philips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior Managing people and Organizations*. Cengage.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Heka, P. F. F., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z Di PT. Softex Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1086–1103. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4681>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Journal Of Social Science Resaerch*, 3(3). <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3636/2826>
- Hidayat, M. A., & Wulansari, P. (2025). The Effect of Toxic Leadership on Turnover with Job Satisfaction as a Mediating Variable(Case Study of Generation Z in West Java). *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 13(01), 8186–8200. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v13i01.em01>
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., & Fauz, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. *Indonesian Research Journal On Education*, 4(4), 167–174. <https://irje.org/index.php/irje/article/view/1002>
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention* ((1st ed.)). Deepublish.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, melda. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3).
- Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior A Practical, Problem-Solving Approach* (3rd ed.). Mc Graw Hill.
- Kompasiana. (2024, June 14). *Optimalisasi Retensi Karyawan: Strategi Menghadapi Turnover Intention Generasi Z*. <https://www.kompasiana.com/listiroh/666ba882c925c43e7910e028/optimalisasi-retensi-karyawan-strategi-menghadapi-turnover-intention-generasi-z>
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161–168. [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-14782-11\\_0139.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-14782-11_0139.pdf)
- Muizu, W. O. Z., & Priansa, D. J. (2022). *Perilaku Dan Budaya Keorganisasian Konsep Teori Dan Kasus*. Pustaka Setia Bandung.
- Norina, S., & Sary, F. P. (2025). Ethical leadership and Gen Z: Enhancing work engagement through trust in Bandung city. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(5), 444–456. <https://doi.org/10.55214/25768484.v9i5.6891>
- Prasetyo, W. B. (2020, February 25). *Keberlangsungan Perusahaan Ditopang AQ Karyawan*. Berita Satu. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/602723/keberlangsungan-perusahaan-ditopang-aq-karyawan>
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention*. Eureka Media Aksara.
- Rainer, P. (2023, August 29). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (Nineteenth Edition).
- Setiawati, S. (2024, May 23). *Banyak Gen Z Nganggur Salah Pilih Jurusan, Ini Pekerjaan yang Cocok*. CNBCIndonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20240523170731-128-540776/banyak-gen-z-nganggur-salah-pilih-jurusan-ini-pekerjaan-yang-cocok>
- Simbolon, T. G. (2024, October 1). *Hasil Survei Alasan Pentingnya Work-Life Balance Menurut Gen Z*. DataIndonesia.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Damayanti Restu & Suryani, Eds.). Bumi Aksara.
- Sopia, A., Harahap, N., & Syafina, L. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabelintervening Pegawai Milenial Bank Muamalat KC Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis(EK Dan BI)*, 7(1), 274–282. <https://www.jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/1380>
- Wahjono, S. I., Marina, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., & Yani, T. I. I. (2020). *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0* (Monalisa, Ed.; 1st ed.). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.