

ABSTRAK

Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi terbesar di dunia, dengan Generasi Z menjadi kelompok signifikan dalam angkatan kerja. Berdasarkan data terbaru, jumlah penduduk Indonesia mencapai lebih dari 279 juta jiwa, dengan Generasi Z menyumbang proporsi yang besar dari total populasi. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, dikenal memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di era *digital* dan memiliki preferensi yang kuat terhadap fleksibilitas kerja serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Generasi ini juga cenderung lebih menghargai lingkungan kerja yang mendukung dan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan aspirasi mereka.

Tujuan dari studi ini guna menganalisa dampak *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai Generasi Z di Indonesia. Keseimbangan kehidupan kerja merepresentasikan kapasitas individu dalam mengatur keselarasan antara tanggung jawab profesional dan aspek kehidupan pribadi, sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi terhadap lingkungan kerja, kompensasi, serta relasi kerja. *Turnover intention* merujuk pada niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *purposive sampling* berdasarkan rumus Hair, serta pengumpulan data melalui kuesioner dan data sekunder. Penelitian ini mengisi celah literatur dengan meneliti Generasi Z di berbagai sektor di Indonesia menggunakan pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui penggunaan *software* SmartPLS 4.0.9.6. Sebanyak 250 responden yang merupakan karyawan Gen Z di berbagai wilayah Indonesia terlibat. Hasil analisis memperlihatkan *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *Turnover Intention*. Studi ini menyimpulkan bahwasanya *Work-Life Balance* dan tingginya Kepuasan Kerja dapat membuat *Turnover Intention* menjadi rendah. Saran diberikan kepada perusahaan untuk meningkatkan fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja guna menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Selain itu, studi selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel mediasi seperti *employee engagement* atau *job stress*, serta memperluas objek studi lintas sektor atau wilayah.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Z