

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* GENERASI Z DI JABODETABEK

THE EFFECT OF *WORK LIFE BALANCE* ON *TURNOVER INTENTION* OF GENERATION Z IN JABODETABEK

Muhammad Maulana Ridwan^{1*}, Deasyanti², Ratna Dyah Suryaratri³

^{1,2,3} Magister Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta

Korespondensi: muhammad.1802822007@mhs.unj.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work-life balance on turnover intention among Generation Z employees in the Greater Jakarta area (Jabodetabek), involving 226 respondents. The instruments used in this study are the Work-Life Balance Scale by Fisher and the TIS-6 Scale by Bothma and Roodt. The research employed a quantitative method, with data processed using IBM SPSS 22. The analysis includes reliability tests, validity tests, classical assumption tests, statistical tests, and simple linear regression. The results show that work-life balance has a significant negative effect on turnover intention, with a coefficient value of -0.192. This study confirms that work-life balance plays a crucial role in reducing turnover intention among Generation Z employees. Additionally, the findings highlight the importance of corporate policies that support work-life balance, such as flexible working arrangements, employee wellness programs, and support for personal activities. These policies can enhance employee retention and create a harmonious work environment. Therefore, organizations aiming to retain Generation Z employees should proactively develop policies that support the balance between work and personal life. By fostering a healthy work culture, companies can improve employee retention, job satisfaction, and overall productivity.*

Keywords: *generation z, work life balance, turnover intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Jabodetabek dengan melibatkan 226 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance Scale* oleh Fisher dan *TIS-6 Scale* oleh Bothma dan Roodt. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengolahan data melalui IBM SPSS 22. Analisis mencakup uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji statistik, serta regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar -0,192. Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam menurunkan *turnover intention* pada generasi Z. Temuan ini juga menyoroti pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas kerja, program kesejahteraan karyawan, dan dukungan untuk aktivitas pribadi. Kebijakan-kebijakan ini dapat meningkatkan retensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan mendorong loyalitas serta produktivitas karyawan.

Kata kunci: *generasi z, work life balance, turnover intention*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat.

Menurut Thomas Cummings dan Cristhoper Worley (2009), jumlah organisasi yang sedang mengalami perubahan semakin meningkat saat agar dapat bertahan dan maju. Setiap organisasi harus bekerja secara efisien, responsif terhadap permintaan pasar dan mampu menjaga kinerja. Dengan keadaan ini, perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, sebab kecenderungan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) apabila perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Jacobs dan Roodt (2011) menyatakan bahwa intensi atau keinginan atau niat seseorang untuk pergi dan meninggalkan atau berhenti dari suatu pekerjaan yang merupakan suatu bentuk jenis perilaku penarikan diri terhadap pekerjaan. Mobley (1986), mendefinisikan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, serta mendapatkan lingkungan yang sesuai dengan ekspektasi karyawan. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* dapat merugikan organisasi secara materi misalnya pengeluaran dana dan non-materi misalnya penurunan produksi dan terbengkalainya pekerjaan yang harusnya diselesaikan cepat menjadi lama. Dalam hal ini perusahaan harus berusaha agar *turnover intention* tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan akan mendapatkan manfaat yang pasti dari para karyawan selama mereka bekerja.

Bagi banyak perusahaan, *turnover intention* lebih berbahaya daripada turnover karyawan itu sendiri karena karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya tidak fokus pada pekerjaan dan hati serta pikirannya tidak sepenuhnya ada di perusahaan, melainkan hanya menunggu kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain (Suyono, dkk., 2020, Griffeth, 2000, Posdakoff 2007). Dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki *turnover intention* berarti hati dan jiwanya tidak lagi berada di perusahaan, hanya fisiknya saja yang masih berada di perusahaan. Di sisi lain secara individual, *turnover intention* sendiri memiliki dampak positif terhadap karier seseorang. Menurut Nurni (2017), apabila dilihat dari perspektif individu pekerja, *turnover intention* juga bisa berdampak baik maupun buruk bagi karyawan. Secara individu keuntungan yang bisa diperoleh dari berpindah pekerjaan adalah karyawan bisa mendapatkan pekerjaan lain yang lebih layak sesuai dengan keinginannya. Selain itu, karyawan juga memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan aspirasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deichman dan Ende, (2014) yang menyatakan bahwa *turnover intention* dapat menyebabkan karyawan tertantang dan mencari peluang baru untuk bertumbuh dan mendorong pengembangan pribadi serta kemajuan karir.

Karyawan generasi Z dianggap sebagai sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan saat ini karena mereka merupakan generasi yang tumbuh bersama dengan perkembangan teknologi informasi. Generasi Z merupakan kelompok generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 (Howe & Strauss, 2007). Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), generasi Z saat ini adalah generasi terbesar kelompok di Indonesia dengan 27,94% dari total penduduk atau 74,93 juta orang. Generasi ini tumbuh dan berkembang di era digital yang menyebabkan perubahan pola pikir dan tuntutan yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Studi teoretis tentang karakteristik Generasi Z telah membuktikan bahwa kaum muda lebih mandiri dalam hal pekerjaan dan rendahnya kesetiaan terhadap tempat mereka bekerja (Bascha, 2011). Generasi Z lebih tertarik pada kesempatan untuk maju dan berkarir dan mengharapkan berbagi ide daripada arahan (Kirchmayer & Fratričová, 2018).

Survei yang dilakukan *The Deloitte Global Millennial Survey* (2020) mengungkapkan bahwa Generasi Z cenderung lebih sering berpindah-pindah pekerjaan karena mereka ingin terus belajar dan berkembang dalam karier mereka. Mereka mencari pengalaman yang bervariasi dan berharap mendapatkan kesempatan untuk terus belajar dan memperoleh

keterampilan baru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chillakuri, 2020) bahwa generasi Z kemungkinan akan keluar dari organisasi dalam waktu tiga bulan ketika mereka melihat perbedaan antara apa yang mereka lakukan dengan apa yang mereka harapkan. Karakteristik generasi Z sudah diteliti dalam dunia pekerjaan. Hanaty, dkk., (2020) Menyatakan bahwa generasi Z menginginkan perubahan dan inovasi daripada keamanan dan status serta hubungan sosial dalam urusan pekerjaan merupakan prasyarat bagi generasi ini. Generasi Z lebih menyukai pekerjaan yang bersifat kolaboratif dan partisipatif, dalam arti yang sama, generasi Z adalah generasi yang otonom dan mandiri, yang secara konstan mencari kebebasan dalam melakukan aktivitasnya di tempat kerja.

Generasi Z cenderung menyukai pekerjaan dengan sistem yang fleksibel dengan suasana yang kekeluargaan, serta cenderung lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan bekerja secara individu (Harianto, 2023). Oleh karena itu generasi Z memiliki harapan yang sedikit cukup berbeda dengan generasi lainnya terutama dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja yang berhubungan langsung dengan *work life balance*.

Istilah *work life balance* mengacu pada hubungan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kelliher, dkk., 2019). Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) melihat *work life balance* adalah suatu keseimbangan peran yang satu dengan peran lainnya, contohnya peran sebagai pekerja dan anggota keluarga. Menurut Frame dan Hartog (2003) *work life balance* artinya karyawan bisa menggunakan waktu kerjanya secara fleksibel antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, hobi, pendidikan dan lain sebagainya untuk mencapai keseimbangan dan tidak terlalu fokus terhadap pekerjaannya. Menurut Chemirmir, dkk., (2017) *work life balance* memiliki manfaat untuk organisasi, termasuk pengurangan indikasi munculnya *turnover intention* seperti penurunan tingkat ketidakhadiran, peningkatan produktivitas, dan peningkatan retensi karyawan. Menurut Fisher, dkk (2009) terdapat empat dimensi *work life balance*, yaitu (1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL), (2) *Personal Life Interference Work* (PLIW), (3) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan juga (4) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

Penelitian mengenai *work life balance* dan *turnover intention* telah banyak dilakukan di berbagai negara, meski demikian, penelitian empiris yang mengeksplorasi hubungan *work-life balance* dengan *turnover intention* generasi Z di Jabodetabek masih terbatas. Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada generasi milenial atau dilakukan di luar negeri, sehingga belum sepenuhnya memberikan gambaran spesifik pada generasi Z di wilayah Jabodetabek. Padahal, wilayah Jabodetabek memiliki karakteristik unik sebagai pusat ekonomi dan bisnis di Indonesia, yang biasanya tekanan kerja tinggi sekaligus membutuhkan fleksibilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri lebih lanjut dengan memberikan gambaran lebih spesifik tentang pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Jabodetabek, sekaligus menawarkan rekomendasi praktis untuk meningkatkan retensi karyawan di wilayah ini.

METODE

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel tertentu secara objektif, menghasilkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Dengan mengandalkan instrumen-instrumen kuesioner, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang kuat tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Partisipan: Sampel yang didapatkan pada penelitian ini adalah sebanyak 226 sampel. Subjek penelitian diambil dengan melakukan pertimbangan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti, yaitu: (1) berstatus sebagai karyawan swasta, (2) berusia 18 sampai dengan 27

tahun, (3) bekerja di daerah Jabodetabek, (4) telah bekerja minimal enam bulan, (5) serta tidak berstatus sebagai karyawan yang menjalani masa percobaan.

Instumen Penelitian: Dalam pengukuran worklife balance menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Fisher, dkk (2009) dengan rincian aspek berupa *work interference with personal life, personal life interference with work, work enhancement of personal life, dan personal life enhancement of work* (Fisher, dkk., 2009). Instrumen ini berjumlah 17 aitem dengan skor reliabilitas sebesar 0.890 Pengukuran *turnover intention* pada penelitian ini menggunakan indikator pengukuran *Turnover Intention Scale 6 (TIS-6)* yang dikembangkan oleh Chris F.C. Bothma dan Geert Rood dengan rincian aspek berupa keinginan mendapatkan pekerjaan lain, frustrasi, keputusan keluar dari pekerjaan, tawaran kerja, rasa puas, dan keinginan bekerja (Bothma & Roodt, 2013). Instrumen ini berjumlah 6 aitem dengan skor reliabilitas 0.620. Penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Taherdoost, 2018). Oleh sebab itu pernyataan yang digunakan pada penelitian adalah reliabel.

Teknik Analisis Data: Untuk penelitian kuantitatif non-eksperimental, teknik statistik seperti sebutkan metode statistik tertentu, misalnya, statistik deskriptif, analisis regresi, dll digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Dalam kasus penelitian kualitatif non-eksperimental, analisis tematik atau analisis isi diterapkan untuk mengidentifikasi pola dan tema dalam data kualitatif. Data pada penelitian ini dianalisis secara deskriptif untuk menjelaskan hasil dari perhitungan statistika penelitian ini. Kuncoro (2013) mendefinisikan analisis deskriptif kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 22.

HASIL

Karakteristik responden penelitian ini adalah karyawan generasi Z, rentang usia 18 – 28 tahun. Penelitian ini memperoleh responden sebanyak 234 karyawan generasi Z, namun sebanyak 6 rsponden tidak memenuhi kriteria, yaitu berusia lebih dari 28 tahun. Kemudian data 234 karyawan generasi Z dianalisis secara deskriptif dan diketahui tiga karyawan generasi Z memiliki data yang terlalu ekstrim (outliner). Data dari dua karyawan generasi Z outliners dihapus untuk tidak dianalisis lebih lanjut, sehingga jumlah responden yang dianalisis lebih lanjut sebanyak 226 karyawan generasi Z. Data demografik penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografik Responden

| | | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|------------|---------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Pria | 91 | 40,3 |
| | Wanita | 35 | 59,7 |
| Usia | 18-20 | 33 | 14,6 |
| | 21-23 | 52 | 23 |
| | 24-26 | 60 | 26,5 |
| | 27-28 | 81 | 35,8 |
| | Pendidikan | SMA/Sederajat | 84 |
| | D3 | 22 | 50 |
| | S1/D4 | 113 | 9,7 |
| | S2 | 7 | 3,1 |
| Wilayah Kerja | Bekasi | 80 | 25,4 |

| | | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------|----------------------------------|-----------|----------------|
| Lama Bekerja | Bogor | 22 | 9,7 |
| | Depok | 16 | 7,1 |
| | Jakarta | 85 | 37,6 |
| | Tangerang | 23 | 10,2 |
| | 6 Bulan s/d 1 Tahun | 73 | 32,3 |
| | 1-3 Tahun | 96 | 42,5 |
| | 3-5 Tahun | 42 | 18,6 |
| Bidang Pekerjaan | >5 Tahun | 15 | 6,6 |
| | Bisnis dan Layanan | 56 | 24,8 |
| | Energi dan Sumber Daya | 9 | 4 |
| | Industri dan Manufaktur | 44 | 19,5 |
| | Kesehatan dan Kecantikan | 22 | 9,7 |
| | Pendidikan | 54 | 23,9 |
| | Teknologi dan Kreatif | 41 | 18,2 |
| Penghasilan | < Rp. 3.000.000 | 64 | 28,3 |
| | Rp. 3.000.000 s/d Rp. 5.000.000 | 75 | 33,2 |
| | Rp. 5.000.000 s/d Rp. 10.000.000 | 75 | 33,2 |
| | > Rp. 10.000.000 | 12 | 5,3 |

Tabel 4. Ringkasan Permodelan

| <i>Turnover Intention</i> | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error |
|---------------------------|-------|----------------|-------------------------|------------|
| <i>Work Life Balance</i> | 0.517 | 0.268 | 0.264 | 3.35027 |

Berdasarkan Tabel 4 output SPSS Model Summary di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,268. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,268 atau sama dengan 26,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel worklife balance berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* sebesar 26,8 persen. Sedangkan sisanya (100% - 26,8% = 73,2%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Tabel 5. Permodelan Anova

| <i>Turnover Intention</i> | F | Sig. |
|---------------------------|--------|-------|
| <i>Work Life Balance</i> | 81.830 | 0.000 |

Berdasarkan Tabel 5 output ANOVA di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 0.000. Karena Sig. 0.000 < 0.05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa worklife balance secara berpengaruh terhadap *turnover intention* atau berarti signifikan.

Tabel 6. Koeifisien Regresi

| <i>Turnover Intention</i> | Konstanta (a) | Koefisien (B) |
|---------------------------|---------------|---------------|
| <i>Work Life Balance</i> | 29.207 | -0.197 |

Berdasarkan Tabel 6 koefisien regresi di atas dapat diketahui mengenai pengaruh variabel bebas *work life balance* terhadap variabel *turnover intention*. Hal tersebut dapat dilihat melalui perbandingan hasil t_{Hitung} dengan t_{Tabel} . Apabila hasil yang didapatkan menunjukkan t_{Hitung} lebih besar dari t_{Tabel} atau $-t_{Hitung}$ lebih kecil dari $-t_{Tabel}$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan (Priyatno 2009). Hasil dari penelitian ini adalah

terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan turnover begitupun sebaliknya.

Nilai konstanta (a) = 29,207 yang artinya apabila nilai dari *work life balance* (X) tidak dimasukkan ke dalam persamaan atau dianggap 0, maka variabel *turnover intention* (Y) akan bernilai 29,207.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, variable *work life balance* memiliki pengaruh sebesar -0,197. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *work life balance* seorang karyawan generasi Z tinggi, maka dapat niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin rendah. Sebaliknya, ketika *work life balance* seorang karyawan generasi Z rendah, maka niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin tinggi.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variable *work life balance* memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,197. Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat menjadi salah satu factor penentu dalam mempertahankan karyawan. Ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi dari generasi Z seimbang, maka niatan karyawan generasi Z untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin kecil. Pekerjaan yang memberikan fleksibilitas waktu, peluang pengembangan diri, atau dukungan dari atasan sering kali membantu karyawan mencapai keseimbangan hidup yang lebih baik dan dapat mempertahankan karyawan.

Sebaliknya, bila pekerjaan yang banyak menyita waktu sampai mengorbankan kehidupan pribadi seperti jadwal lembur yang berlebihan lebih banyak mengorbankan waktu di luar kerja untuk bekerja, dan tidak adanya aktualisasi diri dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam kehidupan karyawan. Misalnya, apabila seorang karyawan merasa sulit untuk menghadiri acara keluarga atau menjalankan agenda pribadinya karena terhambat oleh tuntutan pekerjaan. Semakin sering karyawan merasa terganggu dalam kehidupan pribadinya akibat pekerjaan, semakin besar kemungkinan mereka berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih mendukung keseimbangan hidup.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Sinaga, dkk., (2024) yang melakukan penelitian dengan menganalisis masing-masing aspek *work life balance* terhadap turnover karyawan dengan responden karyawan generasi milenial yang menghasilkan aspek *work interference with personal life* (WIPL) merupakan faktor terbesar dalam *work life balance* yang mempengaruhi *turnover intention* generasi milenial, atau dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi milenial yang begitu sibuk dengan pekerjaannya dan tidak memiliki waktu luang yang cukup untuk kehidupan pribadinya cenderung meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian ini, variabel *work life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* generasi Z, hal ini sejalan dengan beberapa penelitian dengan responden generasi Z yang dilakukan oleh Yanto, dkk., (2024) di Yogyakarta serta penelitian yang dilakukan oleh Azhar, dkk., (2024) di kota Malang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* generasi Z. Adapun penelitian di berbagai wilayah dan generasi lainnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2008) pada sektor akuntan publik di DKI Jakarta, Javed, dkk. (2014) pada karyawan sektor industri perbankan di Pakistan, serta penelitian yang dilakukan oleh Sang, dkk. (2009) pada karyawan sektor industri arsitektur di Amerika menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* generasi Z.

Dari hasil pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka penelitian yang diteliti dilaksanakan memperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu dan lebih spesifiknya dari keadaan karyawan generasi Z di Jabodetabek. Hasilnya menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* generasi Z. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang tinggi juga tidak menutup kemungkinan akan memiliki

niatan meninggalkan pekerjaan karena masih ada faktor-faktor lain di luar *work life balance* yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan kepada 226 karyawan generasi Z di Jabodetabek ini mengungkapkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* generasi Z di Jabodetabek sebesar -0,197. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan yang mendukung *work life balance* untuk menurunkan *turnover intention*, khususnya pada generasi Z yang lebih peka terhadap kebutuhan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menggunakan regresi linier sederhana yang dimana hanya melibatkan satu variabel independent yaitu *work life balance* dan satu variabel dependent yaitu *turnover intention*. Untuk penelitian mendatang, guna memperkuat dan memperbaiki hasil penelitian ini maka dapat menggunakan regresi linier berganda, sehingga dapat melibatkan variabel independent lain dan memperluas hasil temuan dari penelitian mengenai *turnover intention*.

Implikasi

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi akademisi dan praktisi di bidang sumber daya manusia (SDM). Untuk kebaruan keilmuan dan penelitian selanjutnya, hasil ini menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Untuk praktisi SDM, hasil penelitian ini menekankan perlunya pengembangan kebijakan yang mendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas kerja, program kesejahteraan karyawan, serta inisiatif yang dapat mendukung aktivitas kehidupan pribadi karyawan, termasuk hobi dan pengembangan diri. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan mendorong loyalitas serta produktivitas karyawan.

Referensi

- Agustina, L. (2008). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Satisfaction dan *Turnover intention* pada Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 7(2), 101-116.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization development & change*. South-Western/Cengage Learning.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Into the Swamp of Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance*.
- Griffeth, R. W. (2000). *A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implic.*
- Hanaty, C., Snihi, K., & Idrissi, K. (2020). « La personnalisation des Ressources Humaines Cas d'une entreprise Marocaine semipublique. *African Scientif*
- Hariato, F., & Herachwati, N. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Gig Workers Dengan Work Meaningfulness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mitra Pengemudi Startup Bisnis Transportasi Online). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1542-1552.

- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007, May). The development of a knowledge sharing construct to predict *turnover intentions*. In *Aslib Proceedings* (Vol. 59, No. 3, pp. 229-248). Emerald Group Publishing Limited.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of role conflict, *work life balance* and job stress on *turnover intention*: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125-133.
- Kelliher, Clare, Julia Richardson, and Galina Boiarintseva. "All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century." *Human resource management journal* 29.2 (2019): 97-112.
- Kirchmayer, Z., & Fratričová, J. (2018). *What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia*. <https://www.researchgate.net/publication/324797364>
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Terjemah. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nurni. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover intention*) Karyawan Pada Perusahaan Jasa: Bunga Rampai Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasional.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, *turnover intentions*, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438.
- Priyatno, D. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behaviour*.
- Sang, K. J., Ison, S. G., & Dainty, A. R. (2009). The job satisfaction of UK architects and relationships with work-life balance and *turnover intentions*. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 16(3), 288-300.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of *turnover intention* for companies in Indonesia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (91), 871-888.
- Taherdoost, H. (2018). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*, September. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- The Deloitte Global Millennial Survey. (2020). *The Deloitte Global Millennial Survey 2020 Resilient generations hold the key to creating a "better normal."*