



Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Z Yang Bekerja di Perusahaan *Start-up* di Kota Jakarta

Makhriffah Robbiah Addawiyah¹

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Received: 02 Januari 2026
Revised: 16 Januari 2026
Accepted: 28 Januari 2026

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan *start-up* di kota Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 200 responden, yang diperoleh melalui teknik *snowball sampling*. Instrumen penelitian terdiri dari skala *turnover intention* dan skala *work-life balance*. Hasil analisis korelasi Spearman's Rho menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,787 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan tidak adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Selanjutnya, hasil uji regresi non-parametrik melalui analisis ANOVA memperoleh nilai F sebesar 0,919 dengan signifikansi 0,339. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan *start-up* di Kota Jakarta.

Keywords: *Work-life balance, Turnover intention, Generasi Z, Kuantitatif*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Addawiyah, M. (2026). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Z Yang Bekerja di Perusahaan *Start-up* di Kota Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 64-77. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13744>.

INTRODUCTION

Pasar tenaga kerja Indonesia mengalami transformasi yang signifikan seiring perkembangan globalisasi yang semakin dinamis (Siregar, 2024). Salah satu dampak utama dari globalisasi adalah munculnya ketimpangan global dalam dunia kerja (Rijal & Salwia, 2024). Kondisi ini menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari sisi teknis dan akademik, tetapi juga dalam penguasaan *soft skills* yang relevan dengan kebutuhan zaman (Susianita & Riani, 2024).

Dalam organisasi, manusia menjadi aset yang krusial dan perlu dikembangkan untuk mencapai produktivitas optimal (Suratman & Riyanti, 2020). Kesuksesan organisasi bergantung pada kualitas SDM yang mampu menyusun dan menjalankan strategi secara efektif (Bukit et al., 2016). Selain manajemen keuangan, pengelolaan tenaga kerja juga sangat menentukan keberlangsungan organisasi (Pratama & Elistia, 2020). Oleh karena itu, penguatan kompetensi tenaga kerja menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing bangsa (Yustati & Auditya, 2019)

Fenomena perbedaan generasi di tempat kerja menjadi perhatian utama dalam kajian MSDM, mengingat munculnya lingkungan kerja yang multigenerasi (Febrianty & Muhammad, 2023). Data menunjukkan bahwa generasi Z

mendominasi populasi Indonesia dan menjadi kontributor utama dalam pasar tenaga kerja nasional Badan Pusat Statistik (2020). Lingkungan kerja kini banyak diisi oleh generasi milenial dan Z (Waworuntu et al., 2022), di mana generasi Z diprediksi akan menjadi kekuatan utama dalam perekonomian masa depan (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2021).

Generasi Z lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dan tumbuh dalam era kemajuan teknologi yang pesat (Sali, 2023). Mereka cenderung menyukai fleksibilitas kerja, mengandalkan teknologi, dan fokus pada pengembangan karir (Rachmawati, 2019). Mereka juga dikenal multitasking, berorientasi pada *work-life balance*, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap dunia kerja (Claudia & Rahman, 2024). Namun, muncul tantangan berupa meningkatnya angka *turnover* di kalangan generasi ini (The Deloitte Global, 2022).

Tingginya tingkat *turnover* pada generasi Z juga berdampak pada peningkatan pengangguran terbuka, khususnya di kalangan lulusan baru (Rari & Wisana, 2021). Salah satu penyebab utamanya adalah *turnover intention*, yaitu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Prawitasari, 2016). Semakin tinggi keinginan untuk berhenti, semakin besar kemungkinan *actual turnover* terjadi (Cohen et al., 2016). Data Populix (2024) mengungkap bahwa generasi Z hanya berencana bertahan 1–4 tahun di tempat kerja saat ini.

Turnover intention menjadi indikator penting dalam mengukur kepuasan kerja (Namin et al., 2022). Karyawan dengan motivasi kerja rendah cenderung ingin keluar dari perusahaan (Panjaitan et al., 2021). Fenomena ini menimbulkan dampak serius, baik terhadap performa organisasi maupun psikologis karyawan (Naiemah et al., 2021). Kehilangan karyawan berpengalaman menurunkan produktivitas dan meningkatkan biaya rekrutmen (Ningsih & Putra, 2019).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi *turnover intention* adalah *work-life balance* (Nugroho & Pralmukty, 2023). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja baru (Nurdin & Rohaeni, 2020). Sebanyak 49% karyawan mengundurkan diri karena ingin mencapai *work-life balance* yang lebih baik (Pelta, 2022). Generasi Z sangat memprioritaskan aspek ini, bahkan rela resign jika tidak terpenuhi (Siri, 2024).

Preferensi mereka terhadap keseimbangan hidup ini mencerminkan semangat mengejar passion dan kontribusi sosial, tanpa mengorbankan kesehatan mental (Edwina, 2024). Namun, mereka juga rentan terhadap tekanan kerja yang tinggi (Sakitri, 2020). Akibatnya, muncul stereotip negatif yang menyebut generasi Z sebagai “*soft generation*” karena dianggap tidak memiliki etos kerja yang kuat (Subagyo et al., 2024). Hasil survei Jakmin (2023) menunjukkan bahwa 37,2% generasi Z siap keluar dari pekerjaan jika *work-life balance* tidak terpenuhi.

Di sisi lain, industri *start-up* menunjukkan tingkat *turnover* yang jauh lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain, seperti BUMN (Alpha JWC Ventures, 2023). Misalnya, rata-rata 25% karyawan *start-up* HappyFresh dan RedDoorz mengundurkan diri setiap tahun (Annur, 2019). Sementara perusahaan BUMN hanya mencatat angka *turnover* sekitar 3–5% (Supriyadi et al., 2021).

Generasi Z tertarik bekerja di *start-up* karena menawarkan fleksibilitas, kolaborasi, dan suasana kerja yang dinamis (Halwa, 2023). Budaya kerja yang terbuka dan partisipatif di *start-up* cocok dengan karakter generasi ini (Sali, 2023).

Namun, kurangnya stabilitas di lingkungan *start-up* dapat memicu kecemasan dan *job insecurity* yang berdampak pada keinginan mereka untuk pindah kerja (Lutfiyani & Hutahaean, 2024).

Sebagian besar perusahaan *start-up* di Indonesia berlokasi di wilayah Jabodetabek, menjadikan Jakarta sebagai pusat ekosistem industri ini (Dihni, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up* di Jakarta, guna mengurangi heterogenitas data dan meningkatkan akurasi analisis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji **pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*** pada karyawan generasi Z di perusahaan *start-up* wilayah Jakarta.

METHODS

a. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang berfokus pada pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Azwar, 2018). Pendekatan kuantitatif bersifat deduktif, dimulai dari teori atau kerangka umum yang kemudian diuji melalui data spesifik untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Periantalo, 2016).

Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life balance*, sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*. Pemilihan regresi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut (Azwar, 2018).

b. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan (Periantalo, 2016). Penelitian ini menggunakan skala Likert empat pilihan sebagai teknik pemberian skor. Penggunaan empat alternatif jawaban dimaksudkan untuk meminimalkan kecenderungan responden memilih jawaban netral, sehingga diharapkan responden dapat menunjukkan sikap yang lebih jelas dan tegas terhadap pernyataan yang diberikan (Azwar, 2018).

Tabel 1 Pemberian Skor pada Skala

Alternatif Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Kurang Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Tabel di atas menunjukkan mekanisme pemberian skor pada jawaban responden berdasarkan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Dalam kuesioner ini, terdapat dua jenis pernyataan, yaitu *favorable* (mendukung variabel penelitian) dan *unfavorable* (bertentangan dengan arah variabel). Pada item *favorable*, pilihan “Sangat Sesuai” memperoleh nilai tertinggi yaitu 4, sedangkan untuk item *unfavorable*, pilihan yang sama diberikan skor terendah yaitu 1.

Tabel 2 *Blueprint Skala Turnover intention*

Aspek <i>Turnover intention</i>	Indikator	No. Item		Jumlah	Bobot
		F	UF		
Berpikir untuk berhenti dan mengundurkan diri	Berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja saat ini.	6, 12	1 1	3	15%
	Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan secepatnya.	1, 13	1 5	3	20%
Niat untuk mencari pekerjaan lain	Mencari info lowongan pekerjaan.	9, 4	7	3	15%
	Bertanya-tanya kepada orang lain tentang info pekerjaan.	17, 14	2	3	15%
Niat untuk berhenti	Secepatnya ingin berhenti dari pekerjaan yang sekarang.	8, 18	1 0	3	20%
	Berhenti apabila ada pekerjaan lain yang lebih menguntungkan.	16, 5	3	3	15%
Total		12	6	18	100%

Dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi skala *turnover intention* yang dikembangkan oleh Qonita & Pupitadewi (2022). Skala ini dirancang untuk mengukur kecenderungan karyawan Generasi Z dalam berniat meninggalkan pekerjaannya. Instrumen terdiri dari 18 item yang mencakup pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yang disusun berdasarkan tiga aspek utama: berpikir untuk mengundurkan diri, niat mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk berhenti bekerja.

Tabel 3 *Blueprint Skala Work-Life Balance*

No.	Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	No. Item		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	1, 2, 3, 4, 5		5	35%
2.	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	6, 7, 8, 9, 10		5	35%
3.	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	11, 12		2	15%
4.	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	13, 14, 15		3	15%
Total		5	10	15	100%

Dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi skala *work-life balance* yang dikembangkan oleh Maimunah et al., (2024) dengan dasar teori dimensi dari Fisher dkk. (2009), yang terdiri dari empat aspek utama: *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Instrumen ini mencakup 15 item pernyataan yang terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*.

c. Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2021), validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dianggap sah. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan data yang tepat sesuai dengan variabel yang menjadi fokus penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis item untuk menyeleksi butir pernyataan melalui metode *Corrected Item-Total Correlation*. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi kelayakan setiap item berdasarkan indeks daya beda. Item dinyatakan baik dan layak digunakan apabila memiliki nilai korelasi $\geq 0,400$ karena menunjukkan kemampuan item tersebut dalam membedakan karakteristik antar responden secara memadai. Sebaliknya, item dengan nilai korelasi di bawah 0,200 dianggap tidak memenuhi syarat validitas dan sebaiknya dikeluarkan dari instrumen karena kualitas pengukurannya rendah. Penilaian klasifikasi indeks daya beda item ini mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Periantalo (2016).

Tabel 4 Klasifikasi Indeks Daya Beda Aitem

Skor	Klasifikasi
$\geq 0,400$	Sangat Bagus
0,300 – 0,399	Bagus
0,250 – 0,259	Cukup Bagus
0,200 – 0,249	Agak Bagus
$\leq 0,200$	Jelek
Negatif	Sangat Jelek

Sumber: (Periantalo, 2016)

Reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data. Menurut Sugiyono (2021), reliabilitas adalah derajat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan hasil yang serupa ketika digunakan secara berulang untuk mengukur objek yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila tetap stabil dan konsisten dalam menghasilkan data meskipun digunakan dalam waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan perangkat lunak JASP. Secara umum, suatu instrumen dinilai memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha*-nya mencapai minimal 0,8, yang menunjukkan bahwa 80% hasil pengukuran mencerminkan kondisi aktual, sedangkan sisanya merupakan bagian dari kesalahan

pengukuran. Klasifikasi tingkat reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada standar yang dikemukakan oleh Periantalo (2015).

Tabel 5 Klasifikasi Skor Reliabilitas

Skor	Klasifikasi
$\geq 0,90$	Sangat Bagus
0,80 – 0,89	Bagus
0,70 – 0,79	Cukup Bagus
0,60 – 0,69	Kurang Bagus
$\leq 0,60$	Tidak Bagus
$\geq 0,90$	Sangat Bagus

Sumber: (Periantalo, 2015)

d. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016), analisis data merupakan proses mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna guna menarik kesimpulan. Proses ini dilakukan melalui pengorganisasian data, pengelompokan ke dalam pola, kategori, atau indikator tertentu sehingga hubungan antar variabel atau makna dari suatu fenomena dapat dipahami. Ketepatan dalam menganalisis data sangat menentukan validitas dari hasil penelitian yang diperoleh.

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari uji asumsi yang terdiri atas uji normalitas dan linearitas. Selanjutnya, dilakukan uji korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel, serta uji regresi linear sederhana guna mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Jeffrey's Amazing Statistics Program* (JASP) versi 0.16.3.0.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up* di wilayah DKI Jakarta. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 200 orang, yang dipilih berdasarkan kriteria bahwa mereka tergolong dalam rentang usia generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012) dan sedang aktif bekerja di perusahaan *start-up*.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket daring dengan skala Likert empat pilihan. Variabel *work-life balance* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Maimunah dkk. (2024), sedangkan *turnover intention* diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari Qonita & Pupitadewi (2022). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.16.3.0.

Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

Tabel 6 Uji Asumsi

Uji Normalitas	Uji Linearitas
<i>Kolmogrov-smirnov</i>	<i>Linear Regression</i>

Sig.	<0.001	0.006
Keterangan	Uji Asumsi Tidak Terpenuhi	Uji Asumsi Tidak Terpenuhi

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, yang berarti data tidak berdistribusi normal ($p < 0,05$). Selanjutnya, hasil uji linearitas melalui regresi linear menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,006, yang juga berada di bawah ambang batas 0,05.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji kategorisasi pada *turnover intention*. Berikut hasil kategorisasi *turnover intention* dari 200 responden:

Tabel 7 Kategorisasi *Turnover intention*

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	> 46.254	199	99.5%
Sedang	$43.746 - 46.254$	0	0.0%
Rendah	< 43.746	1	0.5%
Total		200	100%

Sebanyak 199 responden (99,5%) berada dalam kategori *turnover intention* tinggi, sementara hanya 1 orang (0,5%) yang masuk kategori rendah, dan tidak ada responden dengan *turnover intention* sedang. Hasil ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh karyawan generasi Z dalam penelitian ini memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan uji kategorisasi pada variabel *work-life balance*. Hasil kategorisasi terhadap 200 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Kategorisasi *Work-Life Balance*

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	> 33.407	75	37.5%
Sedang	$31.593 - 33.407$	1	0.5%
Rendah	< 31.593	24	62%
Total		200	100%

Sebanyak 75 orang (37.5%) berada pada kategori *work-life balance* tinggi dan 1 orang (0.5%) berada pada kategori sedang. Dan 24 orang (62%) yang masuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan generasi Z dalam penelitian ini merasakan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Setelah melakukan uji kategorisasi, peneliti melakukan uji korelasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi
Correlations

	Work-Life Balance	<i>Turnover intention</i>
--	-------------------	---------------------------

Spearman's rho	Work-Life Balance	Correlation Coefficient	1.000	.019
		Sig. (2-tailed)	.	.787
		N	200	200
	<i>Turnover intention</i>	Correlation Coefficient	.019	1.000
		Sig. (2-tailed)	.787	.
		N	200	200

Hasil uji korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,787 ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Dengan demikian, hipotesis awal yang menyatakan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tidak dapat diterima.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14.227	1	14.227	.919	.339
Residual	3064.253	198	15.476		
Total	3078.480	199			

Analisis regresi linear sederhana yang dilakukan menghasilkan nilai F sebesar 0,919 dengan signifikansi sebesar 0,339 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, tidak terdapat pengaruh yang cukup kuat dari *work-life balance* terhadap keinginan karyawan generasi Z untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Discussion

Hasil uji asumsi normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal dan tidak ditemukan hubungan linear antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh ukuran sampel yang terbatas serta karakteristik responden yang bervariasi, khususnya pada karyawan generasi Z yang memiliki keunikan tersendiri. Selain itu, dinamika lingkungan kerja di perusahaan *start-up* yang cenderung tidak stabil juga dapat menimbulkan variasi persepsi terhadap *work-life balance* (Rony, 2016). Karyawan yang berada dalam tekanan kerja tinggi mungkin tidak memandang *work-life balance* sebagai faktor penting, sehingga hal ini berpengaruh terhadap hasil penelitian.

Uji regresi memperlihatkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,339 ($p > 0,05$). Temuan ini bertentangan dengan asumsi awal yang menyatakan bahwa semakin rendah *work-life balance*, maka *turnover intention* akan semakin tinggi, dan sebaliknya. Pada penelitian ini, mayoritas responden justru memiliki *work-life balance* yang tinggi namun tetap menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi pula. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Istamarina et al., (2025)

yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Novitasari dan Dessyarti (2022), yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak selalu menjadi prediktor utama *turnover intention*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* bukan satu-satunya faktor yang menentukan rendahnya *turnover intention*, khususnya dalam konteks generasi Z. Berdasarkan teori *Job Embeddedness* oleh Mitchell et al., (2001), keputusan seorang karyawan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, melainkan juga oleh faktor keterikatan terhadap organisasi, keselarasan nilai, serta peluang karier. Faktor lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan juga berpotensi memengaruhi tingkat *turnover intention*.

Penelitian oleh Sari et al., (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyumbang hingga 68,9% terhadap *turnover intention*, menunjukkan pengaruh signifikan dari faktor tersebut pada karyawan generasi Z. Selain itu, faktor stres kerja dan beban kerja juga terbukti berdampak signifikan terhadap *turnover intention*. Malnggala dan Siswanto (2024) mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja yang dirasakan karyawan generasi Z, maka semakin tinggi pula keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Penelitian Irsyaldi (2025) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin rendah pula keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan juga perlu diperhatikan. Nugroho dan Pramukty (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh *work-life balance*, melainkan juga oleh sejauh mana karyawan merasa terlibat dan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal ini membuka kemungkinan bahwa tidak ditemukannya pengaruh signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention* dalam penelitian ini, bisa jadi karena adanya faktor-faktor lain yang dominan memengaruhi responden, sehingga mereka tetap memiliki keinginan tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dari hasil kategorisasi, 99,5% responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaannya, menunjukkan bahwa hampir seluruh responden sesuai dengan karakteristik yang diteliti. Sementara itu, berdasarkan kategorisasi *work-life balance*, 37.5% responden berada pada kategori tinggi, 0.5% berada pada kategori sedang, dan 62% lainnya termasuk dalam kategori *work-life balance* rendah.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada ukuran sampel yang terbatas serta metode pengumpulan data yang hanya mengandalkan kuesioner online. Hal ini dapat membatasi representativitas dan mengurangi generalisasi hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2021), penggunaan metode pengumpulan data yang bervariasi dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau gaya kepemimpinan yang juga dapat memengaruhi *turnover intention*. Selain itu, penting untuk memperluas lingkup penelitian dengan meningkatkan jumlah sampel serta mempertimbangkan

penambahan variabel-variabel relevan lainnya. Dengan pendekatan yang lebih menyeluruh, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi keluar dari pekerjaan, khususnya pada karyawan generasi Z.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 200 responden karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up* di Kota Jakarta, diketahui bahwa variabel *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa asumsi klasik tidak terpenuhi, sehingga analisis dilakukan menggunakan pendekatan non-parametrik. Hasil uji korelasi Spearman dan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di atas 0,05, yang berarti tidak terdapat hubungan maupun pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention*.

Meskipun sebagian responden memiliki *work-life balance* dalam kategori tinggi dan sedang, mayoritas tetap menunjukkan *turnover intention* yang sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk niat karyawan generasi Z untuk keluar dari pekerjaannya, seperti kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja yang tinggi, hingga gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Selain itu, karakteristik unik generasi Z yang mengutamakan fleksibilitas, stabilitas emosional, dan keinginan terhadap pertumbuhan karier yang cepat dapat menjadi alasan kuat di balik tingginya intensi untuk resign. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar perusahaan tidak hanya berfokus pada upaya menciptakan *work-life balance*, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih kompleks dalam strategi retensi karyawan generasi Z.

REFERENCES

- Alpha JWC Ventures. (2023). *Growth & Scale Talent Playbook*. Retrieved from https://www.alphajwc.com/wp-content/uploads/2023/01/ASEAN-Growth-and-Scale-Talent-Playbook_vFinal_Final.pdf
- Annur, Cindy Mutia. (2019). *Tingkat Karyawan Mengundurkan Diri di Perusahaan Startup Capai 25%*. Retrieved from <https://katadata.co.id/digital/startup/5e9a4e60af55b/tingkat-karyawan-mengundurkan-diri-di-perusahaan-startup-capai-25>
- Azwar, Saifuddin. (2018). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bukit, Benjamin, Malusa, Tasman, & Rahmat, Abdul. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15). Zahir Publishing.
- Claudia, Meiske, & Rahman, Seto Fauzi. (2024). Strategi Pendekatan Proses Interpersonal Dalam Manajemen Perubahan Organisasi Untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z di Tempat Kerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 388–398.
- Cohen, Galia, Blake, Robert S., & Goodman, Doug. (2016). Does *Turnover intention* Matter? Evaluating the Usefulness of *Turnover intention* Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240–263.

- <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Dihni, Vika Azkiya. (2022). *Ini Wilayah dengan Startup Terbanyak di Indonesia*. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/teknologi-telekomunikasi/statistik/f5e020d798ad64a/ini-wilayah-dengan-startup-terbanyak-di-indonesia>
- Edwina, Sundari. (2024). Hubungan antara Budaya Organisasi dan Mindfulness terhadap Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9), 750–769. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3302>
- Fajriyanti, Yuli, Rahmah, Asmadhini Handayani, & Hadiyanti, Sofia Ulfa Eka. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Febrianty, & Muhammad. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Pro Gen Z. In Febrianty (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11). Retrieved from http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regs-ciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Fisher, Gwenith G., Bulger, Carrie A., & Smith, Carlla S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Halwa, Azizah. (2023). Pandangan Generasi Z Terhadap Perusahaan Start Up. *Kumparan.Com*. Retrieved from <https://kumparan.com/azizahalwa3/pandangan-generasi-z-terhadap-perusahaan-start-up-21c7stKtlbp>
- Indonesia, Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,04 juta rupiah per bulan. *Badan Pusat Statistik Kabupaten Indonesia*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Irsyadi, Muhammad Tegar. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* pada PT DCBA Jakarta Selatan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3. Retrieved from http://repositori.buddhidharma.ac.id/1176/%0Ahttp://repositori.buddhidharma.ac.id/1176/1/BAB_V-LAMPIRAN.pdf
- Istamarina, Sinta, Heriyanti, Sinta Sundari, Bangsa, Universitas Pelita, & Coefficient, Path. (2025). *Dampak Work Life Balance dan Employe Engagement Terhadap Turnover intention*. 03(02), 92–98.
- Jakmin. (2023). *Alasan yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja*. Retrieved from <https://jakpat.net/info/alasan-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja/>
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2021). Angkatan

- Kerja Produktif Melimpah. *KOMINFO*. Retrieved from <https://www.kominfo.go.id/berita/pengumuman/detail/angkatan-kerja-produktif-melimpah>
- Lutfiyani, Mawarda, & Hutahaean, Erik Saut H. (2024). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover intention Pada Generasi Z*. 2(3), 116–125.
- Maimunah, Faatin, Lestari Kadiyono, Anissa, & Nugraha, Yus. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk *Work-life balance* Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Manggala, Rizky Kurnia, & Siswanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 426–435.
- Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C., Lee, Thomas W., Sablinsky, Chris J., Erez, Miriam, Academy, The, & Dec, No. (2001). Why People Stay : Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Management*, 44(6), 1102–1121.
- Nafiudin. (2015). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Pt Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 24–38.
- Naiemah, Saraih Umami, Beng, Thye Lee, Md Isa, Evawaynie Valquis, & Muhamad Radzi, Wan Norsyafawati W. (2021). The Impacts of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on *Turnover intention*: A Case in the Malaysian Manufacturing. *AIP Conference Proceedings*, 2339(May). <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- Namin, Boshra H., Øgaard, Torvald, & Røislien, Jo. (2022). Workplace Incivility and *Turnover intention* in Organizations: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010025>
- Ningsih, Ni Kadek Windi Septia, & Putra, Made Surya. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 5907–5927.
- Novitasari, Innes Ardian, & Dessyarti, Robby Sandhi. (2022). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan PO Jaya Ponorogo). *Edunomika*, 06(01), 1–18.
- Nugroho, Muhammad Reza Adi, & Pramukty, Rachmat. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention*: Komitmen Organisasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(5).
- Nurdin, Sahidillah, & Rohaeni, Heni. (2020). *Work-life balance* dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121–132. Retrieved from <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Panjaitan, Daniel Julius, Retno, Mei, Program, Adiwati, Manajemen, Studi, Ekonomi, Fakultas, & Bisnis, Dan. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Produksi PT. Primagro

- Indonesia. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Politik*, 2(2), 74–83.
- Pelta, Rachel. (2022). Great Resignation: Survey Finds 1 in 3 Are Considering Quitting Their Jobs. *Flexjobs*. Retrieved from <https://www.flexjobs.com/blog/post/survey-resignation-workers-considering-quitting-jobs/>
- Periantalo, Jelpa. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Pustaka Pelajar.
- Periantalo, Jelpa. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Populix. (2024). *Stereotip Gen Z di Dunia Kerja*. Retrieved from populix.club/StereotipGenZ%0A
- Pratama, Gilang, & Elistia, Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Prawitasari, Andriyani. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Qonita, Dzakia Nadaa, & Pupitadewi, Ni Wayan Sukmawati. (2022). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan *Turnover intention* Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 1–12.
- Rachmawati, Dewi. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 21–24.
- Rari, Ferlistya Pratita, & Wisana, I. Dewa Gede Karma. (2021). *Pelatihan dan Turnover Pekerja Fresh Graduates di Indonesia*. 10(1), 1–19.
- Rijal, Muh, & Salwia. (2024). *Dampak Ketimpangan Globalisasi Terhadap Kesiapan Kompetensi Tenaga Kerja*. (August), 238–246.
- Rony, Zahara Tussoleha. (2016). *Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal: Strategi Mencegah Turnover intention Gen-Y*.
- Sakitri, Galih. (2020). “Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi!” 1995(2018), 1–10.
- Sali, Alifia Hanifah Puteri. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 236–245. <https://doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518>
- Sandini, Dwi, Mubarak, Ade, Mulyanti, Dwinta, Drajat, Devi Yuniati, & Faturochman, Ersha. (2024). Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap *Turnover intention* Karyawan Gen Z Di Kota Bandung. *Jurnal Sains Manajemen, Vol. 6 No. 2 Agustus 2024*, 6(2), S2–S3. Retrieved from [http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/%0Ahttp://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/1/23-Anifa Seviana-12190889-SkripsiBab1-3.pdf](http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/%0Ahttp://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/1/23-Anifa%20Seviana-12190889-SkripsiBab1-3.pdf)
- Sari, Adriana Puspita, Hayati, Sri, & Nurhikmah, Nurhikmah. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 261–269. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3747>

- Siregar, M. Faisal. (2024). Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia dalam Era Globalisasi. *Circle Archive*, 1(5), 9.
- Siri, Abu. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3642–3654.
- Statistik, Badan Pusat. (2020). *Sensus Penduduk 2020*. Retrieved from <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0>
- Subagyo, Tuntas, Muftiyanto, Taufiq Nur, & Windarko, Windarko. (2024). *Turnover intention Among Generation Z Employees : The Mediating Role of Burnout in the Relationship Between Workload*. 5(4), 844–849.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Eko, Ningrum, Dian Prasetya, Dewi, Eka, Kurniawatiningsih, Bihal, Farhan, Pahleviando, Rezha, & Handoko, Indria. (2021). Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan milenial pada saat pandemi Covid-19: Kasus pada sebuah perusahaan BUMN di Indonesia. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 2.
- Suratman, & Riyanti, Eka. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Seminar Nasional Pendidikan PPs Universitas PGRI Palembang 2020*, 8(1), 788–794. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Suryaningtyas, Dionysia Okta, & Fauzi, Achmad. (2024). Studi Literatur Faktor Determinan Yang Mempengaruhi *Turnover intention* Pada Gen Z Di Beberapa Sektor Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 44–53. <https://doi.org/10.56127/jaman.v4i2.1598>
- Susianita, Resta Ayu, & Riani, Lilia Pasca. (2024). Pendidikan Sebagai Kunci Utama Dalam Mempersiapkan Generasi Muda Ke Dunia Kerja Di Era Globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1–12.
- The Deloitte Global. (2022). Striving For Balance, Advocating For Change. *The Deloitte Global 2022 Gen-Z & Millennial Survey*, 1–40.
- Waworuntu, Evi C., Kainde, Sandra J. R., & Mandagi, Deske W. (2022a). *Work-life balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review*. *Society*, 10(2), 286–300. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yuda, Ida Bagus Dwihana Parta, & Ardana, I. Komang. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Yustati, Herlina, & Auditya, Lucy. (2019). Pengaruh Praktek Pengalaman Luar, dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 45. <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5167>