



## Pengaruh *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi

Rizky Septianini

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email : [rizkiseptianini@gmail.com](mailto:rizkiseptianini@gmail.com)

**Abstract.** This research aims to determine the effect of work-life balance and work stress on turnover of Gen Z employees in the Bekasi Regency area. This research was conducted on Gen Z employees who live in Bekasi Regency with a sample of 60 respondents. This research is quantitative research. The data in this research was obtained using a questionnaire with Likert scale measurements using the purposive sampling method. Hypothesis testing uses IBM SPSS Windows version 29 software. The data analysis methods used are data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. Based on the results of the t test, it shows that work-life balance has a negative and significant effect on turnover with a value of  $-2.951 < 2.002$  and a sign value of  $0.005 < 0.05$ . Work stress has a positive and significant effect on turnover with a value of  $2.324 > 2.002$  and a sign value of  $0.024 < 0.05$ . Based on the F test, work-life balance and work stress together have a significant influence on Gen Z employee turnover in the Bekasi Regency area with a value of  $5,530 > 4.01$  and a sig value of  $0.006 < 0.05$ .

**Keywords:** : work-life balance, work stress, Gen Z and turnover intention.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Gen Z yang berdomisili di Kabupaten Bekasi dengan sampel sebanyak 60 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala *Likert* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengujian hipotesis menggunakan *software IBM SPSS windows* versi 29. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $-2,951 < 2,002$  dan nilai sign sebesar  $0,005 < 0,05$ . Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi dengan nilai  $2,324 > 2,002$  dan nilai sign sebesar  $0,024 < 0,05$ . Berdasarkan uji F, *work-life balance* dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi dengan nilai  $5,530 > 4,01$  dan nilai sig  $0.006 < 0,05$ .

**Kata kunci:** *work-life balance*, stres kerja, Gen Z dan *turnover intention*.

### 1. LATAR BELAKANG

Kabupaten Bekasi adalah daerah di Provinsi Jawa Barat, Indonesia yang berada di sebelah timur Jakarta serta berbatasan dengan Kota Bekasi dan provinsi DKI Jakarta. Kabupaten Bekasi terkenal dengan aktivitas industrinya yang menarik orang dari daerah lain untuk datang dan berharap memiliki kehidupan yang lebih baik di daerah yang menjadi penyangga Ibukota. Hasil sensus penduduk tahun 2020 di Kabupaten Bekasi di dominasi oleh generasi milenial dan generasi Z, diperkirakan jumlah generasi Z di wilayah Kabupaten Bekasi sebanyak 834.333 jiwa dengan besar persentase 26,48% (bps.go.id, 2020). Gen Z adalah seseorang yang lahir dari tahun 1997 hingga tahun 2012 (Wisnubrata dalam Puji Rahayu et al., 2021). Gen Z merupakan generasi termuda dalam dunia kerja.

Menurut data yang dikumpulkan oleh *Cigna International Health* pada tahun 2023 hampir 12.000 pekerja di seluruh dunia menunjukkan bahwa 91% dari mereka yang berusia antara 18 dan 24 tahun mengalami stres di tempat kerja, menunjukkan bahwa gen Z adalah kelompok yang paling sering mengalami stres di tempat kerja dan berjuang untuk mengendalikan stres tersebut (DetikCom, 2023). Karyawan Gen Z mengutamakan fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri. Istilah ini disebut dengan "*work-life balance*" mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Fadilla et al. (2023) menyatakan bahwa "*Work-life balance* adalah ketika seseorang memiliki kemampuan untuk mengatur berbagai tugas dan menetapkan prioritas yang tepat dan memiliki rasa puas dan kepuasan dengan peran mereka di pekerjaan dan dalam keluarga, mereka mengalami keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga".

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi, sering terjadi masalah *turnover intention*, hal ini disebabkan karena beberapa faktor seperti: beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, stres kerja dan lain sebagainya. Sumber daya manusia atau *human resources* adalah indikator penting perusahaan yang melakukan semua kegiatannya guna mencapai *company goals*. Dalam suatu perusahaan, manusia adalah faktor terpenting. dimana manusia sumber kekuatan pendorong dan penentu aliran perusahaan. (Scotland. Scottish Government & APS Group Scotland., n.d.)

Menurut beberapa informasi yang penulis dapatkan, gen Z di Kabupaten Bekasi sering ditemukan permasalahan *turnover intention*. Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang disebutkan sebelumnya, fokus penelitian ini adalah mengangkat judul; **"PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GEN Z DI WILAYAH KABUPATEN BEKASI"**.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### *Work-life Balance*

"*Work-life balance* adalah keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kepentingan pekerjaan seseorang" (Lumonun & Sendow, 2019). Menurut (Muliawati & Surabaya, 2020) "Keseimbangan kehidupan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengatur waktunya antara pekerjaan, kehidupan keluarga dan kepentingan pribadi". "*Work-life balance* berarti

menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan gaya hidup, karyawan dapat menjalani gaya hidup yang sehat dan menguntungkan, yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka” (Larasati & Hasanati, 2019).

### **Indikator *Work-life Balance***

Terdapat beberapa ahli yang menjelaskan aspek dari *work-life balance*, diantaranya yakni menurut Fisher, Bulger dan Smith dalam (Erika & Sukmarani, 2023) yang membagi aspek *work-life balance* ke dalam beberapa aspek, sebagai berikut:

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*), aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan pribadi seseorang.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*), aspek ini bermaksud pada sejauh mana kehidupan pribadi mempengaruhi kehidupan pekerjaan seseorang.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), aspek ini merujuk merujuk pada konsep dimana kehidupan seseorang memberikan pengaruh terhadap pekerjaan. ketika kehidupan pribadi memberikan hal-hal positif tentu hal ini juga akan mempengaruhi kinerja karyawan serta mampu memotivasi karyawan, membantu karyawan mencapai keseimbangan yang sehat dan memuaskan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- d. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), aspek ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang.

### **Stres Kerja**

Stres telah menjadi bagian dari kehidupan seorang karyawan, sulit untuk menghindari stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut (Sutagana et al., 2023) “Stres adalah kondisi yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada manusia dan yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

### **Indikator Stres Kerja**

- a. Tuntutan tugas, ketika karyawan diberi terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas mereka, ini dapat menyebabkan stres yang signifikan.
- b. Tuntutan peran, pekerjaan yang membutuhkan karyawan untuk melakukan multitasking atau menangani berbagai tugas dan masalah sekaligus dapat meningkatkan tingkat stres yang dirasakan.
- c. Tuntutan antar pribadi, dapat menjadi faktor signifikan yang menyebabkan stres kerja dalam sebuah organisasi.

- d. Struktur organisasi tidak jelas, adalah gambaran kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang mendukung dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Karyawan mungkin merasa tertekan atau khawatir tentang konsekuensi dari kesalahan atau kinerja yang tidak memenuhi harapan.

### ***Turnover Intention***

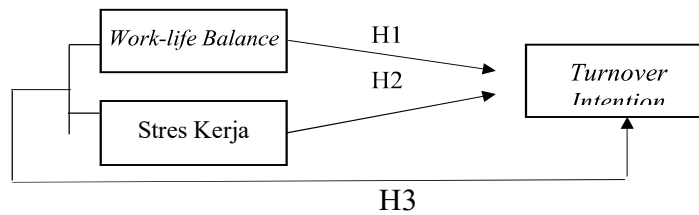
“*Turnover intention* adalah hasil evaluasi seseorang tentang keinginannya untuk mempertahankan hubungannya dengan perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi belum terwujud dalam kehidupan nyata.” (Gunawan & Andani, 2020). “*Turnover intention* sama dengan keinginan karyawan untuk pindah dari satu Perusahaan ke perusahaan lainnya” (Priyono & Tampubolon, 2023).

### **Indikator *Turnover Intention***

Menurut Gunawan & Andani (2020) terdapat indikator yang digunakan untuk menilai *turnover intention* yaitu:

- a. Tingkat kemalasan karyawan kemalasan *employe* atau karyawan dapat berkontribusi negatif pada niat untuk berpindah dalam suatu perusahaan.
- b. Tingkat absensi karyawan etika karyawan sering absen, hal ini dapat mengganggu produktivitas kinerja, yang dapat meningkatkan beban kerja bagi rekan-rekan lain dan menyebabkan ketidakpuasan dalam tim.
- c. Peningkatan pelanggaran aturan perusahaan Ketika karyawan melanggar aturan perusahaan secara konsisten, hal ini dapat merusak citra budaya perusahaan.
- d. Peningkatan keluhan terkait kebijakan atasan karyawan yang merasa kebijakan atasan tidak memperhatikan kebutuhan atau masalah mereka, sehingga karyawan akan merasa tidak dihargai.
- e. Perilaku atau sikap yang jauh berbeda dari biasanya, perilaku atau sikap yang jauh berbeda dari biasanya dapat menjadi indikator penting dari *turnover intention*.

## Kerangka Berpikir



Sumber: Data Diolah (2024)

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## 3. METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah struktur atau rencana penelitian guna memperoleh jawaban-jawaban pertanyaan penelitian. Studi ini menggunakan metode kuantitatif.

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, untuk populasi adalah karyawan gen Z yang berdomisili di Kabupaten Bekasi. Sampel yang diambil dari populasi menggunakan teknik *purposive sampling*.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder, peneliti menggunakan data primer dengan alat bantu kuesioner yang disebarkan ke beberapa responden terpilih sesuai dengan objek penelitian. Data ini diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran angket. Sedangkan data sekunder penelitian ini diperoleh *website*, internet dan lainnya.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi atau direspon oleh responden. Instrumen yang valid berarti instrumen yang digunakan untuk memperoleh data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur. Dapat dikatakan valid jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Berikut merupakan

hasil uji validitas *worklife balance*, stress kerja dan *turnover intention* :

**Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X <sub>1</sub> )	X1-1	0,661	0,254	Valid
	X1-2	0,774		Valid
	X1-3	0,369		Valid
	X1-4	0,611		Valid
	X1-5	0,766		Valid
	X1-6	0,638		Valid
	X1-7	0,628		Valid
	X1-8	0,668		Valid
	X1-9	0,359		Valid
	X1-10	0,534		Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2-1	0,508	0,254	Valid
	X2-2	0,574		Valid
	X2-3	0,511		Valid
	X2-4	0,591		Valid
	X2-5	0,519		Valid
	X2-6	0,452		Valid
	X2-7	0,414		Valid
	X2-8	0,414		Valid
	X2-9	0,42		Valid
	X2-10	0,316		Valid
<i>Turnover intention</i> (Y)	Y-1	0,593	0,254	Valid
	Y-2	0,725		Valid
	Y-3	0,613		Valid
	Y-4	0,701		Valid
	Y-5	0,611		Valid
	Y-6	0,583		Valid
	Y-7	0,731		Valid
	Y-8	0,732		Valid
	Y-9	0,703		Valid
	Y-10	0,708		Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat hasil perhitungan semua pernyataan pada kuisisioner diperoleh nilai hitung > r tabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,254 Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel *work-life balance*, stress kerja, dan *turnover intention* dianggap VALID.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna menunjukkan seberapa baik alat ukur dapat dipakai. Suatu kuisioner dianggap reliabel apabila jumlah *Cronbach Alpha* > 0,6. Namun ketika jumlah *Cronbach Alpha* < 0,6 maka kuisioner dianggap tidak reliabel. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas dari beberapa variabel:

**Tabel 2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Reabilitas Coeficient	Reabilitas Coeficient	Keterangan
1	<i>Work-life balance</i> (X <sub>1</sub> )	10 item pertanyaan	0,797	Reliabel
2	Stres kerja (X <sub>2</sub> )	10 item pertanyaan	0,610	Reliabel
3	<i>Turnover intention</i> (Y)	10 item pertanyaan	0,864	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat jumlah *Cronbach Alpha* > dari 0,6 maka kuisioner pada riset dianggap RELIABEL.

## Uji Normalitas

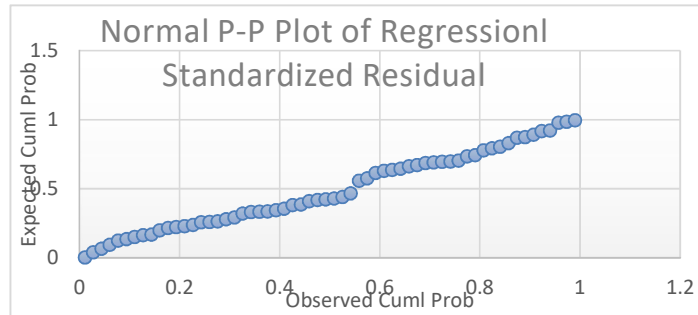
Uji statistik lain yang dapat digunakan yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		60	
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	7,57671322	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,093	
	<i>Positive</i>	0,093	
	<i>Negative</i>	-0,055	
<i>Test Statistic</i>		0,093	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		.200 <sup>d</sup>	
<i>Monte Carlo Sig. (2tailed)<sup>e</sup></i>	<i>Sig.</i>	0,221	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	0,210
		<i>Upper Bound</i>	0,231
<i>a. Test distribution is Normal.</i>			
<i>b. Calculated from data.</i>			

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat hasil dari data penelitian memiliki jumlah signifikan > 0,05 yaitu sebesar 0,200 yang berarti data dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.



Sumber: Data Diolah (2024)

**Gambar 2. Grafik P-Plot**

Dari gambar diatas terlihat titik-titik pada grafik terlihat melekat dan sama garis diagonalnya, maka berdasarkan grafik tersebut data yang dipakai dianggap berdistribusi normal.

### Uji Parsial

Tujuan dari uji t adalah untuk menentukan hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Salah satu variabel dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel lainnya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai tabel dalam analisis ini sebesar 2,002 ( $a/2:n-k-1 = (0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,002$ ).

**Tabel 4. Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	31.937	7.066		4.520	<,001		
	<i>Work-life Balance</i>	-.484	.164	-.374	-2.951	.005	.916	1.092
	<i>Stres Kerja</i>	.439	.189	.294	2.324	.024	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 Sumber: Data Diolah (2024)



Berdasarkan hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa t hitung variabel *work-life balance* ( $X_1$ ) sebesar -2,951 sedangkan t tabel 2,002 Karena t hitung < dari t tabel (2,002) dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel stress kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai thitung sebesar 2,324 dengan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

### Uji Simultan

Hasil uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap hal tersebut. Dalam analisis ini diketahui nilai F tabel sebesar 4,01 ( $k:n-k = 2:60-2$ ). Berikut hasil uji simultan (F) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Tabel Hasil Uji Simultan**

ANOVA						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	657.195	2	328.597	5.530	.006 <sup>b</sup>
	Residual	3386.988	57	59.421		
	Total	4044.183	59			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan table di diatas, memiliki hasil temuan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,530 dan nilai signifikansi sebesar 0,006, maka dapat dikatakan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $5,530 > 4,01$  dan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$ .

### Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Fokus kerja yang berlebihan tanpa mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan *turnover intention*. Gen Z sangat menghargai keseimbangan ini, dan apabila fokus kerja mereka terlalu berat atau menuntut, mereka lebih mungkin untuk mencari pekerjaan yang menawarkan lebih banyak fleksibilitas. Gen Z menilai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai prioritas tinggi.

Perasaan kewalahan sering kali muncul ketika pekerjaan mulai mengambil alih kehidupan pribadi, mengganggu waktu istirahat dan kegiatan di luar kerja. Ketika

keseimbangan ini terganggu, mereka lebih cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan lebih banyak fleksibilitas dan keseimbangan. Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, variabel *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dari uji parsial yang telah dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka diperoleh nilai bahwa variabel *work-life balance* ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni *turnover intention*, dikarenakan nilai  $-2,951$  ( $t_{hitung}$ )  $< 2,002$  ( $t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Koefisien variabel *work-life balance*  $-0,484$  yang artinya setiap penambahan 1 satuan *work-life balance* akan menurunkan *turnover intention* karyawan sebesar 48,4%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ufuf & Nurani, (2023) yang menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bisnis et al. (2022) dengan hasil penelitian *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka semakin menurun *turnover intention* pada karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Struktur organisasi yang baik mendefinisikan peran dan tanggung jawab setiap posisi secara jelas. Ini membantu karyawan Gen Z memahami apa yang diharapkan dari mereka, mengurangi kebingungan, dan memastikan bahwa mereka tahu tugas-tugas utama yang harus diselesaikan.

Dukungan dari rekan kerja tidak hanya membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, tetapi juga dalam mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja. Kurangnya dukungan sosial dapat membuat karyawan merasa kesepian dan tertekan, yang dapat memicu keinginan untuk keluar. Dukungan dari rekan kerja sangat mempengaruhi *performa* karyawan, jika dukungan dari rekan kerja tinggi maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan gen Z di Kabupaten Bekasi.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Uji hipotesis yang dilakukan juga memperoleh hasil bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,324 > t_{tabel}$  sebesar  $2,002$  dengan nilai signifikan  $0,024 < 0,05$ . Koefisien variabel stres kerja bernilai positif sebesar  $0,439$  Yang artinya setiap kenaikan 1 satuan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 43,9%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawadati et al. (2020)

dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh Nursalimah et al. (2023) dengan hasil penelitian yaitu stres kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial *turnover intention*.

### **Pengaruh *Work-life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Selain stres kerja yang berlebihan, masalah *turnover intention* juga dapat disebabkan oleh kurangnya keseimbangan *work-life* yang baik. Namun, jika perusahaan dapat mengelola stres kerja secara efektif dan menciptakan keseimbangan *work-life* yang baik, maka *turnover intention* akan menurun dan dapat mempengaruhi produktifitas dan target pekerjaan karyawan.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Dibuktikan dengan uji simulant (F), nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $5,530 > F_{tabel}$  sebesar 4,01 dengan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$ . Nilai *R square* pada hasil analisis sebesar 0,163 atau 16,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh sebesar 0,163 atau sebesar 16,3% terhadap *turnover intention* karyawan gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. Sedangkan selebihnya yakni 83,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

- a. Variabel *work-life balance* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. Dengan nilai  $-2,951 < 2,002$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ .
- b. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. Dengan nilai  $2,324 > 2,002$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ .
- c. Variabel *work-life balance* dan stres kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. Dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $5,530 > 4,01$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ .

## Saran

### 1. Bagi Akademis

- a. Penelitiann ini dapat memberikan literatur akademis dan dapat dijadikan referensi atau dikonsultasikan saat melakukan penelitian tambahan. Serta mengkaji lebih dalam tentang *work-life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* agar memperoleh informasi yang lebih luas lagi, sehingga diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang akan datang lebih baik lagi.
- b. *Object and location* yang berbeda dapat digunakan untuk penelitian lebih selanjutnya.

### 2. Bagi Karyawan Generasi Z

Diharapkan bagi karyawan gen Z agar dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi serta mengurangi tingkat stres kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Fadilla, S., Allya Roosallyn Assyofa, & Firman Shakti Firdaus. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta.
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi *The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Uhing...* 4671 *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*.
- Mawadati, D., Rokhyadi, A., & Saputra, P. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan*. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18–26. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Puji Rahayu, P., Ulil Irsyadiyah, A., Fitriyatunur, Q., & Titis Indiarti, P. (2021). Pemberian Edukasi Kepada Masyarakat Tentang Generasi Z dan Keunikannya. *Jurnal Pengabdian Sosial Indonesia*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.23960/JPSI/v1i1.43-53>
- Scotland. Scottish Government, & APS Group Scotland. (n.d.). *A Rights-Respecting Approach to Justice For Children and Young People : Scotland’s Vision and Priorities*.
- Sihotang, H., Pd, M., Penerbitan, P., Buku, P., & Tinggi, P. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2023). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

- Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183–203. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>
- Ufufu, D. S. W. A., & Nurani, G. A. (2023). Dinamika Psikologis Keseimbangan Kerja Keluarga bagi Wanita Karier saat Pandemi. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 16(2), 147–158. <https://doi.org/10.24156/jikk.2023.16.2.147>
- Zulfikar, Fahri. (2023). Gen Z Jadi Kaum Paling Stres di Tempat Kerja. diakses pada 20 Mei 2024 pada jam 14.00, dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6575433/dari-gaji-hingga-tekanan-atasan-gen-z-jadi-kaum-paling-stres-di-tempat-kerja>.