

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z DI KABUPATEN NGANJUK

Ayudia Enggar Prameswari¹, Itot Bian Raharjo², Susi Damayanti³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
yuhuw29@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The main focus of this study is to analyze the determinants that influence turnover intention among Generation Z workers in Nganjuk Regency, specifically from the aspects of work-life balance, workplace stress, and job satisfaction levels. This research adopted a quantitative approach by distributing questionnaires to 113 Generation Z employees working at CV Sinar Baja Electric. Data evaluation was measured using multiple linear regression techniques that include the F test, t test, and calculation of the coefficient of determination (R^2). Based on the results of partial testing, it was found that work-life balance actually contributed positively and significantly in encouraging employee resignation intentions (t count 2.701; sig. 0.008). The level of work stress was also proven to positively and significantly strengthen the resignation intention (t count 14.429; sig. 0.000). Conversely, the job satisfaction variable acted as a suppressor of turnover intention with a significant negative effect (t count -3.440; sig. 0.001). Simultaneous testing confirmed that these three factors comprehensively influence turnover intention (F-test of 71.944), with this research model able to explain 66.4% of the variation in turnover intention (coefficient of determination of 0.664). The added value (novelty) of this research lies in the integration of these three predictor variables into a single framework focused on the characteristics of Generation Z workers. It is hoped that the results of this study will not only broaden the scientific horizons of HR management but also provide practical recommendations for companies in developing employee protection policies to minimize workforce turnover.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention, Generation Z.*

Abstrak

Fokus utama dari studi ini adalah menganalisis determinan yang memengaruhi niat berpindah kerja (*turnover intention*) di kalangan pekerja Generasi Z Kabupaten Nganjuk, khususnya dari aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), stres di tempat kerja, dan tingkat kepuasan kerja. Riset ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui penyebaran angket kepada 113 karyawan Generasi Z yang berkarir di CV Sinar Baja Electric. Evaluasi data diukur menggunakan teknik regresi linier berganda yang mencakup uji F, uji t, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian parsial, ditemukan bahwa *work life balance* justru berkontribusi secara positif dan signifikan dalam mendorong keinginan *resign* karyawan (t hitung 2,701; sig. 0,008). Tingkat stres kerja juga terbukti secara positif dan signifikan memperkuat niat pengunduran diri tersebut (t hitung 14,429; sig. 0,000). Sebaliknya, variabel kepuasan kerja bertindak sebagai penekan *turnover intention* dengan efek negatif yang signifikan (t hitung -3,440; sig. 0,001). Pengujian secara bersama-sama (simultan) mengonfirmasi bahwa ketiga faktor ini secara komprehensif memengaruhi keinginan berpindah kerja (F hitung 71,944), di mana model riset ini mampu menjelaskan 66,4% variasi *turnover intention* (koefisien determinasi 0,664). Nilai tambah (kebaruan) riset ini terletak pada integrasi ketiga variabel prediktor ke dalam satu kerangka kerja yang difokuskan pada karakteristik pekerja Generasi Z. Diharapkan, hasil studi ini tidak hanya memperluas wawasan keilmuan manajemen SDM, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk menyusun kebijakan perlindungan karyawan guna meminimalisasi angka perputaran tenaga kerja.

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

PENDAHULUAN

Peningkatan kecepatan teknologi digital terbukti telah mengubah wajah dan pola operasional dunia kerja secara menyeluruh. Fenomena ini berjalan beriringan dengan masuknya Generasi Z sebagai pilar utama angkatan kerja masa kini sebuah generasi unik yang sejak lahir sudah sangat akrab dengan ekosistem digital dan internet. Karakter khas yang membedakan kelompok ini dari generasi terdahulu tercermin dari preferensi mereka yang kuat terhadap fleksibilitas di tempat kerja. Di samping itu, mereka sangat menjunjung tinggi keseimbangan hidup serta senantiasa mencari ekosistem kerja yang suportif terhadap proses pengembangan kompetensi diri. Karakteristik

tersebut menjadikan Generasi Z lebih kritis dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan sehingga memiliki kecenderungan *turnover intention* yang relatif lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya [14].

Agar sebuah bisnis bisa terus berjalan dengan baik, perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya untuk menjaga agar karyawan mereka tidak mudah keluar. Masalahnya, keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (*resign*) kini menjadi persoalan yang serius. Efek dari banyaknya karyawan yang keluar-masuk ini bisa langsung merusak performa internal perusahaan. Mulai dari membuang waktu dan biaya untuk melatih tenaga kerja baru, hingga menurunkan standar produktivitas yang sudah mapan. Untuk mencegah risiko ini, pihak manajemen harus tahu betul apa saja alasan yang membuat karyawan merasa tidak betah. Dengan begitu, perusahaan bisa membuat aturan atau strategi yang pas agar karyawan yang berkualitas merasa nyaman dan memilih untuk bertahan lama [11]. Istilah *turnover intention* merujuk pada sinyal atau kecenderungan emosional staf yang mulai menimbang-nimbang untuk menyudahi masa baktinya di tempat kerja saat ini. Bagi sektor industri, munculnya gejala ini menjadi lampu kuning yang harus segera ditangani karena taruhannya adalah konsistensi performa organisasi. Oleh karena itu, mengenali faktor apa saja yang membuat karyawan mulai melirik peluang di luar sana menjadi kunci krusial. Dengan memahami akar masalahnya, perusahaan bisa mengambil tindakan pencegahan yang tepat untuk mempertahankan aset manusia terbaik mereka.

Salah satu pemicu yang diduga kuat ikut menentukan besar kecilnya niat karyawan untuk *resign* adalah faktor *work life balance*. Istilah ini menggambarkan sebuah kondisi ideal di mana seorang karyawan mampu membagi porsinya secara adil antara tanggung jawab kantor dan urusan personal di luar pekerjaan. Ketika seseorang berhasil meraih keseimbangan ini, mereka tidak hanya bisa mengatur waktu dengan baik, tetapi juga mampu terlibat penuh dan merasa puas pada kedua sisi kehidupan tersebut tanpa ada yang dikorbankan [4]. Ketika seorang karyawan berhasil menyelaraskan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan seimbang, suasana hatinya saat bekerja akan menjadi jauh lebih tenang. Kondisi ini secara otomatis akan meminimalkan risiko tertekan atau stres di kantor. Pada akhirnya, rasa aman dan kenyamanan yang mereka rasakan ini akan berubah menjadi rasa memiliki yang kuat, sehingga mereka menjadi lebih setia dan enggan untuk meninggalkan perusahaan [5]. Generasi Z tidak lagi memandang keserasian antara karier dan urusan pribadi sebagai keuntungan tambahan semata, melainkan sebagai prioritas utama dan elemen esensial dalam lingkungan kerja mereka. Kelompok ini dikenal sangat menjaga kesehatan mental dan enggan mengorbankan hidupnya hanya demi pekerjaan. Jika batasan waktu di tempat kerja mulai merusak kehidupan personal mereka, kelelahan fisik dan stres berat pasti akan muncul. Tekanan inilah yang akhirnya memicu dorongan kuat di dalam diri mereka untuk mengundurkan diri dan pindah ke perusahaan yang lingkungannya lebih sehat.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memicu tingginya niat karyawan untuk mengundurkan diri adalah stres kerja. Secara mendasar, ketegangan mental ini terjadi saat ada jarak yang terlalu besar antara apa yang diminta oleh perusahaan dengan apa yang sanggup dikerjakan oleh stafnya. Rasa tertekan ini biasanya bertambah parah jika karyawan terus-menerus dihadapkan pada jam kerja yang padat, kejar-kejaran waktu, ketidakjelasan deskripsi pekerjaan, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung kerja tim [12]. Ketika kondisi yang tidak nyaman ini terjadi secara terus-menerus dalam waktu yang lama, kesehatan mental karyawan di tempat kerja pasti akan terganggu. Kehilangan motivasi dan rasa tidak nyaman inilah yang akhirnya menjadi dorongan kuat bagi mereka untuk mulai melirik peluang di luar dan menyudahi masa baktinya [13]. Ketika tingkat stres yang dihadapi karyawan di tempat kerja merangkak naik, hal ini secara otomatis memperbesar peluang mereka untuk memilih *resign*. Beban mental yang terus menumpuk di lingkungan kerja terbukti menjadi pemicu utama yang mempercepat keputusan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di luar sana.

Di luar masalah stres dan keseimbangan hidup, rasa puas dalam bekerja juga memegang peran kunci dalam menentukan apakah karyawan akan bertahan atau memilih *resign*. Kepuasan kerja ini pada dasarnya adalah rasa bahagia atau nilai positif yang dirasakan seseorang setelah menilai pengalaman kerjanya sehari-hari. Munculnya rasa puas ini tentu tidak lepas dari banyak hal, seperti gaji dan bonus yang adil, kejelasan tugas yang diberikan, kekompakan sesama rekan kantor, adanya peluang untuk naik jabatan, hingga kenyamanan fasilitas tempat kerja [1][2]. Menurut Apandi et al. (2023), Tinggi rendahnya rasa puas yang dirasakan seorang karyawan di kantor umumnya bisa dinilai dari tiga hal mendasar. Pertama adalah kesesuaian upah atau gaji yang mereka bawa pulang. Kedua, seberapa menikmati karyawan tersebut terhadap tugas-tugas harian yang diberikan. Dan yang terakhir adalah keharmonisan serta kenyamanan hubungan sosial dengan teman sejawat di tempat kerja [3]. Kepuasan di tempat kerja secara otomatis akan melahirkan loyalitas dan ikatan batin yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Rasa nyaman yang sudah terbentuk ini menjadi alasan utama mengapa niat untuk mengundurkan diri (*resign*) justru berada pada tingkat yang paling rendah di kalangan karyawan yang puas.

Karyawan Generasi Z dikenal memiliki standar kenyamanan tersendiri, di mana fleksibilitas waktu, kesempatan mengasah potensi, dan kedamaian hidup menjadi poin yang tidak bisa ditawar. Tuntutan ideal ini membuat mereka menjadi kelompok pekerja yang sangat dinamis. Ketika sebuah institusi gagal memfasilitasi ekspektasi tersebut, proses evaluasi diri akan berjalan cepat, dan opsi untuk mengundurkan diri demi mencari perusahaan yang lebih adaptif akan langsung diambil [14][16].

Menahan agar karyawan terbaik tidak mudah *resign* membutuhkan pendekatan yang lebih luas daripada sekadar kompensasi materi. Perusahaan harus jeli melihat kesehatan psikologis karyawan dan kondisi nyata di area kerja. Karyawan yang ritme hidupnya seimbang antara kantor dan rumah, stres kerjanya masih dalam batas wajar, serta merasa puas dengan perlakuan yang diterima, cenderung akan menjadi garda terdepan yang paling setia dan berkomitmen tinggi untuk memajukan perusahaan [5][17].

Langkah lain yang tidak kalah krusial bagi manajemen adalah mengupayakan ekosistem kerja yang mampu memelihara dan meningkatkan kualitas hidup serta kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan terhadap *work life balance*, mampu meminimalkan sumber-sumber stres kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas [1][18].

Sejumlah literatur membuktikan bahwa atmosfer dan situasi di dalam lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kecenderungan karyawan dalam menentukan pilihan karier mereka, baik untuk menetap maupun meninggalkan perusahaan. Sebagai contoh, temuan dari Setiyo dan Saputra (2025) menegaskan bahwa bagi pekerja Generasi Z, faktor keseimbangan hidup (*work life balance*) memegang peran yang sangat krusial dalam memicu atau meredam niat mereka untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) [10]. Dari Temuan Nurasyikin *et al.* (2025) dan Lala (2025) dalam riset mereka sama-sama menarik kesimpulan bahwa stres kerja memicu dampak searah yang nyata terhadap tingginya *turnover intention*. Artinya, semakin berat ketegangan dan beban tugas yang membebani pikiran karyawan, maka peluang mereka untuk angkat kaki dari perusahaan akan semakin besar pula [8][9]. Temuan riset yang dilakukan oleh Roy *et al.* (2024) dan Suhroh *et al.* (2023) sama-sama menunjukkan bahwa kepuasan kerja membawa dampak berbanding terbalik yang sangat nyata terhadap niat karyawan untuk pindah kerja. Berdasarkan data tersebut, bisa disimpulkan bahwa semakin terpenuhi kebutuhan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja, maka akan semakin kecil pula peluang mereka untuk melirik perusahaan lain [6][7]. Di tengah banyaknya literatur yang membahas dampak *work-life balance*, kepuasan, dan stres kerja pada *turnover intention*, ruang lingkup risetnya dinilai masih belum menyeluruh. Studi yang secara langsung membedah pengaruh simultan atau gabungan dari ketiga hal tersebut pada angkatan kerja muda seperti Generasi Z jumlahnya masih sangat terbatas. Berangkat dari kelangkaan data empiris inilah muncul sebuah *research gap* yang menarik, di mana diperlukan integrasi variabel yang lebih utuh untuk menguji perilaku spesifik dari responden generasi terbaru ini.

Berdasarkan hasil observasi awal pada bulan April 2026 di salah satu perusahaan di Kabupaten Nganjuk, yaitu CV Sinar Baja *Electric*, ditemukan beberapa kondisi yang berpotensi memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan Generasi Z. Karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi akibat keterbatasan jumlah tenaga kerja sehingga sebagian pekerjaan harus diselesaikan dengan target waktu yang ketat. Tantangan dalam memisahkan urusan profesional dengan kehidupan personal nyatanya masih menjadi hambatan besar bagi sebagian pekerja. Ketika situasi timpang ini dibiarkan, kenyamanan kerja mereka akan terganggu karena munculnya stres berat yang dibarengi dengan turunnya tingkat kepuasan kerja. Berbagai dampak merugikan yang saling berinteraksi tersebut pada akhirnya menciptakan dorongan signifikan yang menstimulasi munculnya niat karyawan untuk melakukan pengunduran diri dan mencari alternatif tempat kerja yang baru.

Berangkat dari celah penelitian (*research gap*) yang ditemukan, kajian ini dirancang untuk menganalisis dan memetakan kontribusi *work life balance*, stres kerja, serta kepuasan kerja terhadap fenomena tingginya *turnover intention* pada segmen tenaga kerja Generasi Z di Kabupaten Nganjuk, baik diuji secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Letak pembeda atau nilai baru dari riset ini adalah keberanian menguji ketiga aspek krusial tersebut secara serentak dalam satu model pengamatan spesifik pada lanskap pekerja Gen Z di Nganjuk. Secara akademis, ulasan ini diharapkan dapat memperdalam teori mengenai perilaku keluarnya karyawan dalam ilmu SDM. Sementara dari sisi praktis, temuan ini bisa menjadi bahan evaluasi berharga bagi para pelaku industri untuk melahirkan kebijakan kerja yang lebih sehat dan efektif guna menekan angka pengunduran diri karyawan (*turnover intention*) [15].

METODE

Penelitian ini menggunakan metode hitungan atau kuantitatif untuk melihat hubungan sebab-akibat yang jelas di lapangan. Tujuannya adalah mencari tahu seberapa besar pengaruh dari tiga hal, yaitu keseimbangan *work-life*

balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat anak-anak muda Generasi Z di Kabupaten Nganjuk untuk keluar dari tempat kerjanya (*turnover intention*). Pemilihan metode berbasis angka ini bertujuan untuk menguji akurasi dugaan sementara (hipotesis) menggunakan formula statistik. Model penelitian ini mengintegrasikan *work life balance* (X_1), stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sebagai variabel bebas yang memengaruhi *turnover intention* (Y) selaku variabel terikat. Untuk menjaga validitas dan objektivitas instrumen, seluruh variabel dioperasikan ke dalam butir-butir pernyataan spesifik yang bersumber langsung dari teori dan jurnal ilmiah rujukan.

Batasan subjek dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan kategori Generasi Z yang berstatus aktif di CV Sinar Baja *Electric*, Kabupaten Nganjuk. Seluruh pekerja Gen Z pada perusahaan tersebut membentuk populasi riset, dengan ukuran sampel yang ditetapkan sebanyak 113 karyawan. Adapun strategi penarikan sampel yang diaplikasikan adalah teknik *quota sampling*, yang diklasifikasikan ke dalam metode *non-probability sampling*. Langkah ini sengaja dipilih guna memastikan bahwa sampel yang diambil memenuhi karakteristik khusus yang dibutuhkan dalam penelitian. Jumlah total 113 peserta ini dianggap telah memenuhi syarat kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut lewat pengujian statistik.

Riset ini mengandalkan kuesioner tertutup bermodel skala Likert 1-5 sebagai instrumen penggalian data. Di dalam alat ukur tersebut, variabel *work life balance* dijabarkan ke dalam tiga dimensi utama, yakni keseimbangan dalam hal waktu, keterlibatan peran, serta kepuasan hidup. Di sisi lain, tingkat stres kerja dipetakan lewat tiga pemicu, yaitu faktor lingkungan luar, kondisi di dalam organisasi, dan karakteristik individu karyawan. Untuk variabel kepuasan kerja, pengukuran difokuskan pada aspek kompensasi/gaji, beban pekerjaan itu sendiri, serta dukungan dari rekan kerja. Adapun kecenderungan *turnover intention* dievaluasi melalui kemunculan niat mengundurkan diri, adanya pertimbangan untuk pindah jalur karier, serta keaktifan karyawan dalam berburu pekerjaan di perusahaan lain.

Instrumen pengumpulan data dalam riset ini didistribusikan secara digital memanfaatkan platform *Google Form* kepada 113 responden guna mengoptimalkan efisiensi waktu penarikan data. Sebelum kuesioner tersebut disebarkan secara luas, kelayakan butir pernyataan terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 27. Tahap pengujian validitas memastikan bahwa seluruh item pernyataan dalam riset ini layak digunakan (*valid*), mengingat skor r -hitung dari tiap butir lebih besar dari pada acuan r -tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Di sisi lain, indeks *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan juga menunjukkan konsistensi yang sangat baik di atas batas minimum 0,6. Angka reliabilitas yang memuaskan ini tersebar pada variabel *work life balance* ($\alpha = 0,784$), kepuasan kerja ($\alpha = 0,816$) diikuti oleh *turnover intention* ($\alpha = 0,912$), dan posisi tertinggi pada stres kerja ($\alpha = 0,953$). Berdasarkan hasil tersebut, instrumen penelitian dikonfirmasi telah memenuhi syarat reliabilitas sehingga *valid* dan layak digunakan untuk tahapan pengolahan data selanjutnya.

Pendekatan regresi linear berganda berbasis *software* SPSS versi 27 dipilih sebagai alat utama dalam menguji hipotesis dan menganalisis data pada penelitian ini. Namun sebelum itu, ketepatan alat ukur diperiksa terlebih dahulu melalui pengujian kualitas instrumen. Pada tahap awal, korelasi Pearson digunakan untuk menguji validitas dengan membandingkan skor butir pertanyaan terhadap skor totalnya. Ketepatan instrumen dalam mengukur indikator dinilai berdasarkan perbandingan nilai r hitung terhadap r tabel, di mana instrumen dinyatakan *valid* apabila r hitung bernilai lebih besar pada taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, aspek keandalan alat ukur diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Penentuan konsistensi internal yang kuat pada seluruh dimensi variabel baik *work life balance*, kepuasan kerja, tingkat stres, maupun niat *turnover intention* didasarkan pada perolehan nilai koefisien yang melampaui batas minimal 0,60.

Setelah seluruh instrumen dinyatakan memenuhi standar kualitas, pemenuhan kriteria regresi linier berganda diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik (*normalitas*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*) serta uji linearitas dalam penyajian hasil. Pengujian *normalitas* residual dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan model regresi memiliki tingkat efisiensi yang tinggi dan tidak bias melalui distribusi data yang *normal*. Sementara itu, pengecekan *multikolinearitas* diukur berdasarkan batas ambang *tolerance* di atas 0,10 dan *VIF* di bawah angka 10, yang berfungsi memastikan bahwa setiap variabel independen membawa kontribusi unik yang independen. Terakhir, aspek *heteroskedastisitas* dipantau menggunakan alat bantu diagram pencar (*scatterplot*) antara nilai prediksi dan residualnya. Distribusi titik yang menyebar secara acak tanpa pola tertentu mengonfirmasi bahwa varians residual bersifat konstan (*homoskedastisitas*), sedangkan grafik yang membentuk pola geometris tertentu mengindikasikan terjadinya gejala *heteroskedastisitas*.

Setelah memastikan data lolos dari seluruh prasyarat asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah menerapkan model regresi linear berganda. Prosedur ini dijalankan untuk membedah pengaruh parsial dari tiap-tiap variabel independen menggunakan uji t , sekaligus mengukur dampak simultan secara bersama-sama melalui uji F . Selain

itu, kekuatan model ini akan dipertegas oleh nilai koefisien determinasi (R^2). Angka (R^2) inilah yang menjadi tolak ukur untuk menilai seberapa besar porsi atau kontribusi yang diberikan oleh kombinasi faktor kepuasan kerja, tingkat stres, dan *work-life balance* dalam menjelaskan dinamika *turnover intention* pada pekerja Generasi Z di wilayah Nganjuk.

Penerapan alur analisis yang terstruktur dan menyeluruh ini ditargetkan mampu melahirkan kesimpulan yang objektif mengenai keterkaitan antara kenyamanan hidup, tekanan mental, dan rasa puas staf dengan dinamika *turnover intention*. Di satu sisi, temuan ini akan memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen. Di sisi lain, riset ini diproyeksikan menjadi bahan pertimbangan strategis bagi praktis HRD dalam menelurkan kebijakan berbasis data yang mampu mendorong kesejahteraan psikologis sekaligus mengunci loyalitas karyawan di dalam organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kajian ini diprioritaskan untuk mengidentifikasi serta menganalisis kontribusi *work life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja dalam memicu fenomena tingginya niat pengunduran diri (*turnover intention*) di kalangan tenaga kerja Generasi Z di Kabupaten Nganjuk. Pengumpulan data dilakukan dengan melibatkan 113 responden, yang seluruhnya merupakan karyawan dari kelompok Gen Z di CV Sinar Baja *Electric* Kabupaten Nganjuk. Guna mengukur secara pasti kontribusi serta keterkaitan antara rangkaian variabel bebas tersebut dengan variabel terikatnya, data yang telah dihimpun kemudian dibedah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Peran uji validitas adalah untuk menilai seberapa akurat suatu item pernyataan dalam menggambarkan variabel atau konstruk yang sedang diamati. Pengujian ini diterapkan lewat metode korelasi Pearson yang membandingkan skor tiap butir dengan skor akumulasinya pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Kriteria kelayakan sebuah item terpenuhi apabila nilai r yang dihasilkan berada di atas atau setara dengan r -tabel. Validitas dari keseluruhan instrumen dalam riset ini telah terpenuhi secara penuh. Hal ini dibuktikan oleh *output* analisis SPSS yang menunjukkan bahwa setiap indikator pernyataan untuk variabel *work-life balance*, tingkat stres, kepuasan kerja, serta kecenderungan *turnover intention* mencatatkan angka r hitung yang berada di atas nilai kritis r tabel (0,1848).

Tahap evaluasi reliabilitas merupakan kelanjutan logis yang hanya dapat dieksekusi setelah sebuah alat ukur dinyatakan memenuhi kriteria validitas. Sebuah instrumen riset dikatakan memiliki keandalan yang baik apabila mampu menunjukkan stabilitas hasil saat diaplikasikan berulang kali pada subjek pengamatan yang sama. Esensi dari pengujian ini adalah untuk mendeteksi tingkat akurasi variabel agar terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*), sehingga data yang dihasilkan tetap ajek dan konsisten dalam berbagai situasi pengujian. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini merujuk kepada nilai *Cronbach's Alpha*, jika temuan menunjukkan nilai $> 0,6$ maka alat ukur dinyatakan reliabel dan jika terjadi sebaliknya atau $< 0,6$ maka instrumen dianggap tidak memiliki reliabilitas yang memadai.

Temuan empiris dari uji kualitas instrumen mengonfirmasi bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid, yang ditunjukkan oleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,1848) pada variabel *work life balance*, stres kerja, kepuasan kerja, maupun *turnover intention*. Di sisi lain, konsistensi internal instrumen dipastikan terpenuhi melalui uji reliabilitas dengan indeks *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ untuk semua variabel. Adapun nilai reliabilitas masing-masing variabel berturut-turut meliputi *turnover intention* (0,912), *work-life balance* (0,784), stres kerja (0,953), dan kepuasan kerja (0,816). Dengan demikian, alat ukur dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria keandalan yang kokoh dan valid untuk digunakan dalam menguji hubungan kausalitas antarvariabel pada karyawan Generasi Z di CV Sinar Baja *Electric*, Kabupaten Nganjuk.

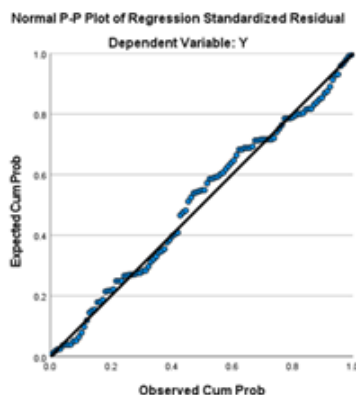
Hasil Uji Asumsi

Analisis regresi linear berganda memerlukan uji asumsi klasik sebagai syarat wajib agar hasil hitung-hitungannya nanti tidak bias dan bisa dipertanggungjawabkan. Tiga pilar utamanya adalah uji normalitas, serta memastikan model aman dari gangguan multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Ketiga syarat ini harus terpenuhi semua. Jika tidak, kita bisa salah dalam membaca bagaimana pengaruh sebenarnya dari *work-life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*), baik saat diuji sendiri-sendiri (uji t) maupun bersama-sama (uji F).

Uji Normalitas

Syarat normalitas residual artinya sisa atau galat (*error*) di dalam model regresi harus menyebar secara merata atau normal. Hal ini wajib dipenuhi supaya model hitungan kita dicap aman, tidak bias (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*) an hasil dari uji t serta uji F bisa dipercaya 100%. Dalam riset ini, pengujian memakai cara Kolmogorov-Smirnov dan menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,200 Karena angka tersebut jauh di atas batas

minimal ($\alpha = 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa parameter residual dalam model ini mengikuti distribusi normal secara ideal. Keberhasilan dalam memenuhi poin ini menjadi dasar untuk melangkah ke tahap analisis regresi linear berganda. Melalui analisis tersebut, kita baru bisa mengupas tuntas bagaimana dampak nyata dari variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan tingkat stres kerja dalam memengaruhi niat *resign* (*turnover intention*) karyawan.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 27

Berdasarkan tampilan grafik *probability plot* pada Gambar 1. pola persebaran titik-titik secara konsisten merapat dan searah dengan garis diagonalnya. Fenomena visual ini mengonfirmasi bahwa nilai residual model berdistribusi secara normal, yang berarti asumsi klasik normalitas telah terpenuhi dengan baik. Secara substansi, kondisi ini menegaskan bahwa data empiris dalam riset ini memiliki pola persebaran yang ideal tanpa adanya deviasi atau penyimpangan yang berarti. Dengan jaminan normalitas ini, model regresi yang dibangun memiliki validitas untuk diproses ke tahapan inferensial berikutnya, seperti pengujian parsial (uji t) dan simultan (uji F) menggunakan pendekatan statistik parametrik untuk mengukur dinamika *turnover intention*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengecek apakah ada hubungan korelasi yang terlalu kuat di antara sesama variabel bebas (independen) dalam model regresi. Data penelitian dikatakan bagus dan layak digunakan jika tidak ditemukan gejala multikolinearitas tersebut di dalamnya.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

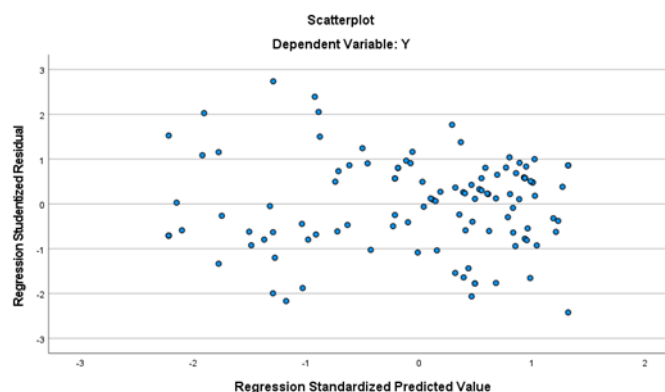
Variabel	Tolerance	VIF
Work Life Balance (X_1)	0,488	2,051
Stres Kerja (X_2)	0,962	1,040
Kepuasan Kerja (X_3)	0,478	2,091

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 27

Mengacu pada tabel 1. data hasil uji multikolinearitas di atas, ketiga variabel bebas kita (X_1 , X_2 , dan X_3) terbukti aman karena punya nilai *tolerance* yang berada di atas angka 0,10 dan nilai VIF yang jauh di bawah angka 10. Dengan hasil ini, bisa disimpulkan bahwa model regresi kita bersih dan bebas dari masalah multikolinearitas. Hal ini menjadi bukti nyata bahwa setiap variabel independen berdiri sendiri-sendiri dan tidak punya hubungan yang terlalu intim atau terlalu kuat satu sama lain.

Uji Heterokedasitas

Evaluasi heteroskedastisitas diterapkan guna menguji apakah parameter residual di dalam model regresi mengalami ketidaksamaan varians. Prasyarat model regresi yang ideal menuntut adanya varians residual yang konstan atau berada dalam kondisi homoskedastisitas. Mengacu pada visualisasi diagram *scatterplot* yang disajikan pada Gambar 2. tampak bahwa *plot* residual tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu karakteristik geometris atau pola sistematis tertentu. Sebaran data tersebut terdistribusi secara bebas di area sekitar angka nol (0) pada sumbu vertikal. Berdasarkan karakteristik sebaran yang tidak terpola ini, dapat dipastikan bahwa model penelitian terbebas dari gangguan gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedasitas

Sumber : Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 27

Uji Linieritas

Untuk menjamin ketepatan model regresi, hubungan linear antara variabel X dan Y perlu diuji terlebih dahulu menggunakan teknik ANOVA. Syarat kelayakan terpenuhi apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* berada di atas angka 0,05. Dari hasil pengujian yang dilakukan, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 terhadap variabel dependen. Dengan hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang nyata antara *work life balance*, stres kerja, serta kepuasan kerja dengan niat karyawan untuk *resign* (*turnover intention*). Dengan demikian, asumsi dasar untuk melakukan analisis regresi linear berganda telah terpenuhi sepenuhnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini, metode tersebut dipakai untuk menguji hubungan antara *work life balance*, tingkat stres, dan kepuasan kerja terhadap niat *resign* (*turnover intention*) karyawan Generasi Z di Nganjuk. Untuk melihat angka koefisien dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel tersebut, hasilnya dapat dicermati pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Sig.
<i>Turnover Intention</i> (Y)	6.988	2.207	0.002
Work Life Balance (X_1)	0.302	0.112	0.008
Stres Kerja (X_2)	0.763	0.053	<,001
Kepuasan Kerja (X_3)	-0.403	0.117	<,001

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 27

Dari hasil uji parsial, terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Pertama adalah *work life balance* ($\beta = 0,302$; Sig. = 0,008 yang menunjukkan bahwa dinamika keseimbangan hidup-kerja berbanding lurus dengan intensitas *turnover intention*). Kedua adalah tingkat stres kerja yang memiliki kontribusi positif paling besar ($\beta = 0,763$; Sig. < 0,001 di mana peningkatan tekanan stres di tempat kerja akan langsung memicu tingginya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja mencatatkan pengaruh negatif dan signifikan ($\beta = -0,403$; Sig. < 0,001 Arah negatif ini menegaskan bahwa peningkatan rasa puas pada diri karyawan efektif untuk menekan atau menurunkan angka kecenderungan *turnover intention*. Berdasarkan temuan empiris ini, kita dapat menyusun persamaan regresi berikut:

$$Y = 6,988 + 0,302 X_1 + 0,763 X_2 + -0,403 X_3$$

Lewat model persamaan ini, terlihat bahwa naik turunnya angka *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja bakal langsung berdampak pada tingkat niat *resign* karyawan. Di antara ketiganya, masalah stres kerja terbukti menjadi pemicu yang punya efek paling kuat dalam mendorong karyawan untuk keluar. Di sisi lain, kepuasan kerja menunjukkan arah hubungan negatif yang sangat nyata. Artinya, ada hukum terbalik: kalau karyawan merasa makin puas dan bahagia dengan pekerjaannya, maka keinginan mereka untuk angkat kaki dari perusahaan justru akan makin merosot. Melalui hasil pengujian secara terpisah, ditemukan fakta bahwa *work life balance* sebenarnya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingginya kecenderungan *turnover intention* pada karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Melalui uji koefisien determinasi, kita bisa mengetahui seberapa kuat kombinasi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Hasil hitung menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,664, yang berarti sebesar 66,4% perubahan pada tingkat *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Untuk sisa persentasenya, yaitu 33,6%, ditentukan oleh faktor eksternal lain yang tidak diteliti dalam regresi ini seperti budaya organisasi, iklim kerja, kompensasi, hingga peluang karier karyawan. Keandalan model ini juga diperkuat oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,655, yang menandakan bahwa daya prediksi yang dihasilkan model regresi tetap konsisten, akurat, dan tidak mengalami penurunan kualitas meskipun memperhitungkan jumlah variabel bebas yang ada.

Uji t

Uji t atau uji parsial berfungsi untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara mandiri terhadap variabel terikat, tanpa melibatkan interaksi dari variabel independen lainnya. Pada riset ini, pengujian tersebut diaplikasikan untuk membuktikan apakah *work life balance* X_1 , stres kerja X_2 dan kepuasan kerja X_3 secara terpisah punya dampak nyata terhadap *turnover intention* Y menggunakan standar batas kekeliruan $\alpha = 0,05$. Dari hasil olah data yang didapatkan, terlihat bahwa tiap-tiap variabel memberikan sumbangan pengaruh yang berbeda terhadap intensitas *turnover intention*, dengan rincian sebagai berikut:

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan temuan empiris dari uji individu, diketahui bahwa *work life balance* (X_1) memiliki peran positif dan signifikan dalam meningkatkan kecenderungan *turnover intention*. Data ini menandakan bahwa urusan keseimbangan antara karier dan kehidupan personal menjadi pemicu penting di balik naik-turunnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sangat relevan bagi tenaga kerja Generasi Z yang memprioritaskan fleksibilitas kerja, kenyamanan hidup, dan ruang untuk menyalurkan hobi atau aktivitas di luar profesi mereka. Tercapainya keseimbangan hidup-kerja ini pada akhirnya memengaruhi bagaimana cara mereka menilai pekerjaan serta kelangsungan karier jangka panjang di organisasi. Kesimpulan riset ini memperkuat hasil penelitian dari Setiyo dan Saputra (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh besar terhadap niat pindah kerja pada karyawan Gen Z, sebab pemenuhan keseimbangan hidup merupakan kunci utama bagi mereka dalam menentukan sikap untuk menetap atau keluar dari tempat kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji parameter selanjutnya, ditemukan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang searah artinya, semakin berat tekanan mental yang dirasakan di tempat kerja, maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk mengajukan pengunduran diri. Ketika karyawan dihadapkan pada tumpukan tugas yang padat, target yang kaku, serta tekanan yang terus-menerus, mereka akan mengalami kelelahan secara fisik dan mental. Kondisi inilah yang memicu mereka untuk mencari peluang karier baru di perusahaan lain yang suasananya lebih nyaman. Temuan ini memperkuat riset terdahulu oleh Nurasyikin *et al.* (2025) yang menyimpulkan bahwa stres di tempat kerja menjadi pemicu utama meningkatnya niat untuk pindah kerja. Hal yang sama juga ditegaskan oleh Lala (2025), yang menyebutkan bahwa lonjakan tingkat stres akan diikuti oleh meningkatnya keinginan pekerja untuk keluar dari organisasi. Fenomena ini membuktikan bahwa pengelolaan stres dari pihak manajemen sangat penting untuk menekan angka perputaran (*turnover*) karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berbeda dengan dua faktor sebelumnya, hasil uji statistik untuk kepuasan kerja (X_3) justru menunjukkan arah yang negatif dan nyata terhadap niat karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Angka ini menunjukkan adanya hukum terbalik kalau rasa puas yang dirasakan karyawan makin tinggi, maka keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan justru akan makin menurun. Munculnya rasa puas yang tinggi ini menjadi tanda bahwa apa yang diharapkan karyawan mulai dari urusan gaji, kecocokan dengan teman, kenyamanan tempat kerja, sampai kesempatan naik jabatan sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan. Saat karyawan sudah merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, loyalitas dan komitmen mereka kepada kantor secara otomatis akan menguat, sehingga pikiran untuk mencari lowongan di tempat lain pun akan hilang. Hasil di lapangan ini ternyata sangat sejalan dengan riset dari Roy *et al.* (2024) yang mendapati bahwa kepuasan kerja berbanding terbalik dengan niat *resign*. Kesimpulan ini juga diperkuat oleh temuan Suhroh *et al.* (2023) yang membuktikan bahwa mendongkrak rasa kepuasan kerja sangat ampuh untuk menekan angka *turnover intention* staf. Maka dari itu, menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan bisa menjadi senjata andalan bagi manajemen jika ingin mempertahankan staf terbaiknya dan mengurangi bongkar-pasang pekerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kombinasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini, pengujian diarahkan untuk melihat apakah *work-life balance* (X_1), stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara serentak memengaruhi *turnover intention* (Y). Hasil olah data menunjukkan nilai F hitung mencapai 71,944 dengan signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel hanya 2,69. Karena nilai F hitung jauh lebih besar dari F tabel ($71,944 > 2,69$) dan angka signifikansinya kurang dari 0,05, maka H_0 otomatis ditolak dan H_4 diterima. Temuan ini membuktikan bahwa seluruh variabel independen dalam model regresi ini punya kemampuan yang sangat baik untuk menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Kesimpulannya, pengelolaan *work-life balance*, pengendalian stres, serta peningkatan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memegang peran yang sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya niat *resign* karyawan Generasi Z di Kabupaten Nganjuk.

KESIMPULAN

Studi ini telah berhasil mengonfirmasi sasaran riset utamanya dalam mengukur dinamika *work life balance*, kepuasan, serta tekanan kerja terhadap kecenderungan *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di wilayah Nganjuk. Berdasarkan hasil dari model regresi linear berganda yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan stres kerja secara individu terbukti memberikan dorongan positif yang searah terhadap tingginya keputusan karyawan untuk *resign*. Artinya, kenaikan pada kedua faktor ini akan berbanding lurus dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena sebaliknya ditunjukkan oleh aspek kepuasan kerja, yang secara konsisten mencatatkan kontribusi negatif yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Adapun dari kacamata pengujian simultan, kombinasi ketiga variabel bebas tersebut terbukti memberikan pengaruh kolektif yang sangat nyata dalam membentuk karakteristik *turnover intention*. Rangkaian data empiris ini menegaskan bahwa ketiga dimensi tersebut merupakan instrumen determinan yang sangat krusial bagi manajemen dalam memprediksi maupun mengelola stabilitas retensi karyawan Generasi Z di Kabupaten Nganjuk.

kebaruan dari riset ini berada pada pengujian *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dalam satu model utuh, dengan membidik karyawan Generasi Z di Kabupaten Nganjuk sebagai objeknya. Selama ini, mayoritas studi terdahulu cenderung menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah atau menerapkannya pada objek yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian ini hadir untuk menyajikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor pemicu *turnover intention* pada Gen Z. Selain itu, hasil riset ini turut memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa lonjakan stres kerja akan meningkatkan niat untuk *resign*, sementara rasa puas dalam bekerja efektif untuk menekan keinginan karyawan keluar dari perusahaan.

Dari sudut pandang praktis, temuan ini memberikan kontribusi strategis bagi organisasi untuk mereformasi tata kelola modal manusia guna meminimalkan risiko perputaran tenaga kerja. Manajemen dituntut untuk memformulasi ekosistem kerja yang mampu merangsang kepuasan kerja melalui penyusunan struktur kompensasi yang kompetitif, penyediaan ruang bagi kemajuan karier, penciptaan hubungan kerja yang sinergis, serta fasilitas fisik kantor yang kondusif. Paralel dengan hal tersebut, pengendalian beban stres karyawan perlu diintervensi melalui distribusi volume tugas yang seimbang, optimalisasi saluran komunikasi yang transparan, serta penguatan iklim dukungan dari pihak institusi. Rangkaian langkah preventif ini diharapkan dapat mengeskalasi retensi karyawan dan mereduksi keinginan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Dari sisi teoritis, riset ini makin mempertegas teori manajemen SDM yang bilang kalau niat karyawan buat *resign* itu sangat dipengaruhi oleh kondisi mental dan suasana di tempat kerja. Data di lapangan membuktikan kalau stres kerja yang kelewat tinggi bakal bikin karyawan makin pengen keluar, sementara rasa puas yang tinggi justru ampuh buat ngerem niat tersebut. Selain itu, temuan ini juga ikut menambah referensi baru di bidang perilaku organisasi, khususnya tentang apa saja yang bikin anak-anak muda Generasi Z kepikiran untuk pindah kerja. Riset ini sukses menjadi bukti nyata bahwa urusan mengatur *work life balance*, tingkat stres, dan rasa puas karyawan itu krusial banget kalau perusahaan pengen mempertahankan staf terbaiknya..

Untuk pengembangan riset ke depan, peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk memperluas jangkauan wilayah dan mengambil sampel dari berbagai jenis industri yang berbeda agar kesimpulan penelitian nantinya bisa menggambarkan kondisi karyawan Gen Z secara lebih luas dan menyeluruh. Selain itu, model penelitian ini masih bisa dikembangkan dengan cara memasukkan variabel-variabel baru yang diduga kuat ikut memengaruhi keputusan karyawan untuk *resign*. Peneliti berikutnya bisa menambahkan faktor-faktor penting seperti tingkat loyalitas karyawan pada kantor, suasana lingkungan kerja harian, budaya perusahaan, gaya memimpin atasan, urusan kecukupan gaji, hingga kejelasan peluang untuk naik jabatan. Dengan menggabungkan berbagai variabel

tambahan tersebut, maka model penelitian yang dihasilkan di masa depan akan jauh lebih lengkap, utuh, dan tajam dalam membedah fenomena *turnover intention* pada Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Auliani R, Wulanyani NMS. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *J Psikol Udayana* 2018;4:426. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>.
- [2] Anifah, FoEh, EHJ J. Anifah, JOhn eh. *J Kaji Ilm* 2022;22:253–66.
- [3] Apandi A, Surajiyo S, Nasruddin N, et al. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *BISMA Cendekia* 2023;3:42–54. <https://doi.org/10.56473/bisma.v3i2.83>.
- [4] Wulansari OD. Elephant calves. *Psychopreneur J* 2023;7:15–28.
- [5] Barage P, Sudarusman E. PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA) 2022;3:81–96.
- [6] Roy SS, Kurniawan H, JI A, et al. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV . Berlian Sentosa Jakarta Universitas Bina Sarana Informatika , Jakarta , Indonesia merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi perusahaan . Turnover intention ini Pene 2024;2.
- [7] Suhroh E, Yulianti F, Kadir A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan CV . Berkas Ibu Di Banjarmasin) 2023;1.
- [8] Nurasyikin, Rahmah AH, M A. Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Stres Kerja , Job Burnout , Dan Work- Life Balance Terhadap. *J Akunt Dan Manaj* 2025;4:506–18.
- [9] Lala AS. PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV. MEGA LESTARI DI MANADO 2025;24 No. 10.
- [10] Setiyo D, Eko Saputra F. SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *SEIKO J Manag Bus* 2025;8:284–94.
- [11] Darussalam MD, Dharma R, Sanjaya S. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mutiara Agam. *Bus Econ Educ Stud* 2025;2:308–19.
- [12] Firmansyah, Hadjirillah T. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press. *JORAPI J Res Publ Innov* 2025;3:2950–62.
- [13] Ida Ayu Kade Rachmawati K., S.E. MM, Dr. Fiko Farlis, S.E MM, Fara Dina, S.E. ME, et al. Manajemen Konflik & Stress Kerja. 1967.
- [14] Gunawan S, Andani KW. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *J Manajerial Dan Kewirausahaan* 2020;2:793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>.
- [15] SUGIYONO PD. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. 2023.
- [16] Nillah Jannah Tul Firdaus, Susi Damayanti UNPK. Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Kppp Brawijaya 2025;4:1317–26.
- [17] Heni Beti Saputri, Subagyo, Itot Bian Raharjo UNPK. PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA WFH (WORK FROM HOME) PADA CV. PARAMITA KEDIRI. *J Multidisiplin West Sci* 2022;1:10. <https://doi.org/10.58812/jmws.v1i02.51>.
- [18] Ayu Ninditya, Hery Purnomo UNPK. PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk) 2022;2:653–62.