

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z DI KECAMATAN TANJUNGPINANG TIMUR

Novi Ramadhani¹, Indra Firdiyansyah², Agriend.S Putra³

Universitas Maritim Raja Ali Haji

noviramadhani.id@gmail.com¹

indrafirdiyan@gmail.com²

giendputra@umrah.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari beban kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi isu penting bagi organisasi karena dapat mengurangi produktivitas dan merugikan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *purposive sampling* untuk pengambilan sampel. Dengan jumlah sampel 100. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada peserta dan dianalisis dengan teknik analisis statistik berbasis *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa saat beban kerja yang dirasakan karyawan meningkat, niat untuk meninggalkan organisasi juga semakin tinggi, sementara *work life balance* yang baik dapat menurunkan niat tersebut. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik.

Kata Kunci: *Work life Balance*, Beban Kerja, *Turnover intention*, Generasi Z

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the impact of workload and work-life balance on turnover intention. High turnover intention is an important issue for organizations because it can reduce productivity and harm the organization. This study uses a quantitative method with a purposive sampling approach for sampling. The sample size is 100. Data were obtained through questionnaires distributed to participants and analyzed using Partial Least Square (PLS) statistical analysis techniques. The results show that workload has a significant effect on turnover intention, while work-life balance does not have a significant effect on turnover intention. These findings indicate that when employees' perceived workload increases, their intention to leave the organization also increases, while a good work-life balance can reduce this intention. This study is expected to serve as a reference for management in designing better human resource policies.

Keywords: *Work life Balance*, Workload, *Turnover intention*, Generasi Z

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 01 October 2025

First Revised 07 October 2025

Accepted 25 October 2025

First Available online 05

November 2025

Publication Date 05 November 2025

Kata Kunci:

Work life Balance, Beban Kerja, *Turnover intention*, Generasi Z

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia mencakup langkah-langkah perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja agar dapat beroperasi secara maksimal. Salah satu isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia modern adalah upaya menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan atau yang dikenal dengan istilah *work life balance*. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang tepat juga menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kesehatan fisik dan mental karyawan. Ketidakseimbangan antara *work life balance* serta pemberian beban kerja yang tidak sistematis dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, salah satunya meningkatnya *turnover intention*.

Dunia kerja global saat ini tengah mengalami transformasi signifikan yang dipengaruhi oleh dominasi Generasi Z dalam angkatan kerja. Generasi Z, yang saat ini mewakili sekitar 30% populasi dunia, diperkirakan akan menjadi 27% dari angkatan kerja global pada tahun 2025 (Hanifah & Sali, 2023). Generasi Z, seseorang yang dilahirkan antara tahun 1997 dan 2012, merupakan generasi yang berkembang dan dibesarkan dalam zaman digital (Kusuma Putri, 2024). Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal ekspektasi terhadap pekerjaan. Generasi Z cenderung lebih memperhatikan kesehatan mental, fleksibilitas kerja, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Ketika lingkungan kerja tidak mampu memenuhi nilai dan harapan tersebut, Generasi Z relatif lebih mudah untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih sesuai (Gunawan et al., 2024).

Di Indonesia, dinamika dunia kerja juga mengalami perubahan yang signifikan sebagai dampak dari globalisasi dan pergeseran struktur demografi. Globalisasi mendorong meningkatnya standar dan persaingan kerja, sementara perubahan demografi ditandai dengan meningkatnya jumlah penduduk usia produktif dan masuknya generasi muda ke dunia kerja. Indonesia tercatat sebagai negara dengan populasi keempat terbesar di dunia, dengan populasi 277,7 juta menurut survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (2020) menjelaskan bahwa 70% penduduk Indonesia berada dalam kategori usia produktif, di mana 25,8% penduduk termasuk dalam kategori usia generasi milenial, dan 27,9% termasuk dalam kategori usia generasi Z. Dominasi Generasi Z dalam dunia kerja turut memunculkan tantangan baru bagi organisasi, khususnya terkait dengan tingginya tingkat *turnover*. Laporan LinkedIn Workforce Report menunjukkan bahwa tingkat *turnover* Generasi Z di Indonesia lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya (Stefanya & Winarto, 2025). Berdasarkan data books, survei yang dilakukan pada tahun 2022, menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z memilih berpindah pekerjaan dikarenakan beberapa alasan, yaitu gaji yang tidak sesuai, jam kerja yang tidak teratur, budaya kerja yang tidak sehat, SOP perusahaan tidak jelas, rekan kerja toxic, beban kerja berlebihan, tidak adanya jenjang karir, dan tidak adanya *work life balance*.

Work life balance menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dan keberlanjutan kerja karyawan (Susilawati & Ayu Hardjowikarto, 2025). Karyawan tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) dapat mendorong munculnya *turnover intention*. Penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Fadhilah et al., 2025). *Work Life Balance* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Sudanuro Jepri et al., 2025).

Selain *work life balance*, beban kerja juga menjadi salah satu faktor pendorong *turnover intention* pada Generasi Z. Berdasarkan hasil survei Jakpat yang dilakukan pada 9-12 Februari 2024 ditemukan bahwa Generasi Z memilih keluar dari pekerjaan dikarenakan beban kerja yang tinggi (Salsabilla, 2024). Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya waktu istirahat, serta menimbulkan niat untuk meninggalkan

pekerjaan (Rizky Kurnia Manggala & Siswanto, 2024). Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar Generasi Z merasakan jam kerja yang panjang dan kurangnya waktu istirahat, yang mengindikasikan tingginya beban kerja. Secara parsial variabel beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Buulolo & Ratnasari, 2020). Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Bogar et al., 2021)

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Kecamatan Tanjungpinang Timur". Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

KAJIAN PUSTAKA

Teori JD-R (Job Demand Resource)

Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah teori JD-R, teori ini dikembangkan oleh Evangelia Demerouti dan Arnold Bakker, menjelaskan bahwa bagaimana pekerjaan dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Melalui dua komponen utama yaitu *Job Demands* dan *Job Resource*, *Job Demands* diartikan sebagai aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik mental ataupun emosional yang tinggi dan berkelanjutan, dapat berupa beban kerja yang berat, tekanan waktu, konflik peran, dan tuntutan emosional. Jika aspek aspek tersebut tidak dapat dipenuhi dan tidak diimbangi dengan dukungan yang baik, dapat menyebabkan berbagai hal hal negatif seperti kelelahan kerja, stres dan penurunan produktivitas yang berakibat pada tingginya minat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. *Job Resource* atau sumber daya pekerjaan adalah aspek aspek pekerjaan yang dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak negatif dan tuntutan kerja serta meningkatkan motivasi dan pengembangan diri, aspek-aspek tersebut adalah otonomi dalam bekerja, dukungan sosial dari rekan dan atasan, umpan balik yang konstruktif, peluang pengembangan karier, keseimbangan kehidupan dan kerja (Demerouti et al., 2001)

Work Life Balance

Work life balance adalah batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan dipandang sebagai kemampuan untuk mengatur kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaan dan urusan rumah tangga dengan baik (Stanley & Sebastine, 2023). Mengartikan *work life balance* adalah situasi di mana para pekerja mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan memanfaatkannya dengan bebas sehingga bisa menyeimbangkan tugas pekerjaan dan kewajiban lain diluar aktivitas pekerjaan (Geofanny et al., 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara selaras dan memuaskan. Konsep tersebut bukan sekedar aspirasi pribadi tetapi telah menjadi kebutuhan strategis dalam dunia kerja modern, tergantung bagaimana seseorang memaknai dan merasakan harmoni antara tanggung jawab profesional dan urusan pribadi. Ketika seorang pegawai tetap merasa kehidupannya harmonis meskipun menghadapi beban kerja, maka ia telah mencapai *work life balance* yang ideal

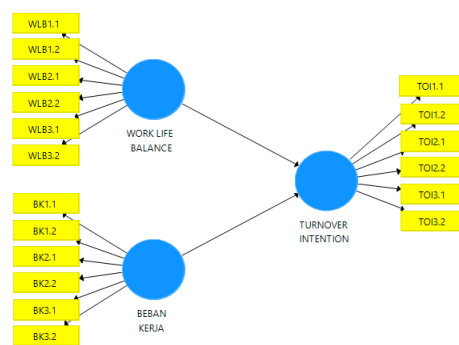
Beban Kerja

Beban kerja berkaitan erat dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan, di mana penilaian terhadap tugas dan tanggung jawab yang menuntut keterlibatan mental maupun fisik dalam jangka waktu tertentu dapat menimbulkan konsekuensi yang bersifat positif maupun negatif. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong produktivitas dan pencapaian target, namun jika berlebihan dapat berisiko menimbulkan stres, kelelahan dan penurunan kinerja (Indrayana, 2024). Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau suatu bagian dalam organisasi yang telah ditentukan. Untuk menilai apakah beban tersebut sesuai atau berlebihan, biasanya digunakan metode analisis jabatan dan Teknik evaluasi beban kerja lainnya (Hermawan, 2022)

Turnover Intention

Turnover intention atau niat untuk berpindah kerja adalah keinginan yang datang dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerja. Keinginan ini biasanya dipicu oleh berbagai aspek seperti situasi kerja, gaji, dan lainnya (Ponengoh, 2025). *Turnover intention* adalah ketika karyawan mulai merasakan tidak puas atau tidak lagi menemukan kecocokan dalam pekerjaannya, dan mulai untuk berniat mencari pekerjaan baru, proses tersebut sering kali menjadi indikator awal dari minat pindah kerja (Danti & Elmi, 2023). Berdasarkan penjelasan dari berbagai sumber dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah bentuk respons psikologis karyawan yang muncul ketika mereka merasa tidak lagi puas atau tidak menemukan kecocokan dalam pekerjaan saat ini. Keinginan tersebut mendorong mereka secara sukarela mempertimbangkan pengunduran diri demi peluang kerja yang lebih baik dari organisasi lain. Minat pindah kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpotensi memengaruhi struktur organisasi, kebijakan internal serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: SmartPLS 4.1.1.6, 2026

H1: Diduga *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

H2: Diduga *Beban Kerja* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

H3: Diduga *Work Life Balance* dan *Beban Kerja* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh satu faktor terhadap faktor-faktor lainnya. Objek penelitian adalah Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang dengan fokus pada pengaruh Job Crafting, Work Engagement, dan Work Culture terhadap Employee Performance.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Generasi Z yang berada di lingkungan Kecamatan Tanjungpinang Timur dengan total 30.743. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Kemudian untuk menentukan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan total populasi 30.743. Dihasilkan 100 responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja di Kecamatan Tanjungpinang Timur. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel work life balance,

beban kerja, dan turnover intention dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner tersebut digunakan untuk memperoleh persepsi responden terkait kondisi keseimbangan kehidupan kerja, tingkat beban kerja yang dirasakan, serta niat untuk berpindah kerja.

2. Data Skunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku teks, jurnal ilmiah, laporan resmi, hasil penelitian terdahulu, serta data statistik yang diterbitkan oleh lembaga terkait, antara lain Badan Pusat Statistik (BPS), laporan LinkedIn Workforce Report, serta sumber daring terpercaya yang mendukung landasan teoritis dan fenomena penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 4.1.1.6. Analisis SEM-PLS dilakukan melalui dua tahap: (1) Evaluasi Outer Model untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, dan (2) Evaluasi Inner Model untuk menguji hipotesis dan menilai kemampuan prediktif model melalui nilai Coefficient Path dan R-Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian terdiri dari 100 responden Karyawan Generasi Z di Kecamatan Tanjungpinang Timur dengan karakteristik sebagai berikut:

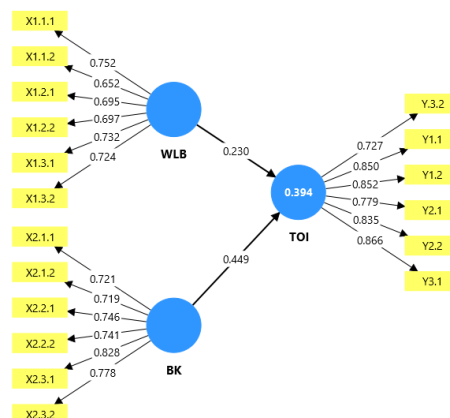
Tabel 1 Karakteristik Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	18-21	43	42,6%
	22-25	50	49,5%
	26-28	7	7,9%
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	32,7%
	Perempuan	68	67,3%
Pekerjaan	Karyawan swasta	50	50%
	Lainnya	50	50%

Sumber: Pengisian Google Formulir oleh responden, 2026

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas



Gambar 2 Struktur Model Dengan Convergent Validity

Sumber: SmartPLS 4.1.1.6, 2026

Berdasarkan Gambar 4.2, terdapat beberapa indikator, yaitu X1.1.2, X1.2.1, dan X1.2.2, yang menunjukkan nilai outer loading kurang dari 0,70 sehingga dinyatakan tidak memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dieliminasi dari model pengukuran guna meningkatkan nilai composite reliability. Dengan penghapusan indikator tersebut, model pengukuran dinyatakan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen

Tabel 2 Hasil Outer Loading

Variabel	Pernyataan	Loading Factor	Valid
<i>Work Life Balance</i>	X1.1.1	0.798	VALID
	X1.2.1	0.759	VALID
	X1.2.2	0.768	VALID
	X1.3.1	0.754	VALID
	X1.3.2	0.762	VALID
Beban Kerja	X2.1.1	0.721	VALID
	X2.1.2	0.719	VALID
	X2.2.1	0.746	VALID
	X2.2.2	0.741	VALID
	X2.3.1	0.828	VALID
	X2.3.2	0.778	VALID
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0.726	VALID
	Y1.2	0.849	VALID
	Y2.1	0.852	VALID
	Y2.2	0.781	VALID
	Y3.1	0.834	VALID
	Y3.2	0.865	VALID

Sumber: SmartPLS 4.1.1.6, 2026

Berdasarkan hasil pemeriksaan validitas konvergen dengan menggunakan nilai *loading factor*, semua indikator pada variabel *Work Life Balance*, *Beban Kerja*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Ini menandakan bahwa setiap indikator dapat merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik. Oleh karena itu, semua indikator pada masing-masing variabel dianggap valid dan memenuhi syarat validitas konvergen, sehingga dapat digunakan dalam proses analisis berikutnya.

2. Uji Reabilitas

Tabel 3 Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
BK	0.852	0.865	Reliabel
TOI	0.903	0.918	Reliabel
WLB	0.829	0.836	Reliabel

Sumber: SmartPLS 4.1.1.6, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dihasilkan bahwa semua variabel telah memenuhi nilai *cronbach alpha* dan *composite reability* sehingga sesuai kriteria $> 0,70$.

Evaluasi Model Struktural

1. Uji R-Square

Tabel 4 Hasil R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
TOI	0.377	0.364

Sumber: SmartPLS 4.1.1.6, 2026

Nilai R-square untuk variabel *Turnover Intention* (TOI) adalah 0,377. Ini menunjukkan bahwa 37,7% *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam penelitian ini, yaitu *Work Life Balance* dan Beban Kerja. Di sisi lain, 62,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Dengan Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WLB -> TOI	0.125	0.151	0.095	1.307	0.191

Sumber: SmartPLS 4.1.1.6, 2026

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel di atas, dapat dihasilkan bahwa nilai *P-values* yang mencapai 0,191, yang lebih tinggi dari 0,05, menandakan bahwa dampak *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* tidak memiliki pengaruh signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis yang sebelumnya diajukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, *Work Life Balance* belum menjadi faktor utama yang memengaruhi *Turnover Intention*. Artinya, tingkat *work life balance* yang dirasakan oleh responden belum mampu memengaruhi *turnover intention* seseorang karyawan. Dalam penelitian *work life balance* diukur melalui tiga indikator yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan, dan keseimbangan keterlibatan. Ketiga aspek tersebut secara langsung berdampak pada kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga pekerja bisa menjalankan peran profesional dan personal tanpa menciptakan konflik yang berlebihan. Jika keseimbangan ini terwujud, pekerja biasanya merasakan kenyamanan, stabilitas emosional, serta peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nabila Absharina Herman & Zainnur M. Rusdi (2025) *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga *Work life balance* belum menjadi faktor utama dalam menentukan *turnover intention*. (Nabila Absharina Herman & Zainnur M. Rusdi, 2025)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Dengan Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK -> TOI	0.538	0.533	0.093	5.765	0.000

Sumber: SmartPLS 4.1.1.6, 2026

P-values sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada 0,05, mengindikasikan bahwa dampak Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* secara statistik signifikan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* diterima. Ini menunjukkan bahwa seberapa berat beban kerja yang dirasakan oleh para responden dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui tiga indikator yaitu, keadaan pekerjaan, pengelolaan waktu kerja, sasaran yang perlu dicapai. Jika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan tidak sebanding dengan kemampuan serta sumber daya yang dimiliki oleh karyawan, maka situasi ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kenyamanan saat bekerja. Akibatnya, hal ini mendorong naiknya niat untuk berpindah kerja, karena karyawan cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih seimbang dalam hal beban kerja dan menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini dapat dikatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Kurnia Manggala & Siswanto (2024) beban kerja mempunyai dampak positif signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwasannya semakin tinggi dan tidak optimal beban kerja, semakin naik pula *turnover intention* SDM generasi Z (Rizky Kurnia Manggala & Siswanto, 2024)

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,377 menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang antara variabel independen dan variabel dependen. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen, meskipun hubungan yang terbentuk belum tergolong kuat. Hal tersebut menandakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen masih bersifat terbatas dan belum menjadi faktor dominan dalam menjelaskan perubahan yang terjadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi pada variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti faktor organisasi, karakteristik individu, maupun kondisi lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, variabel independen dalam model penelitian berperan sebagai faktor pendukung yang memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel dependen, namun belum dapat berfungsi sebagai penentu utama. Temuan ini menguatkan pentingnya memasukkan variabel tambahan pada penelitian selanjutnya guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan terkait “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z di Kecamatan Tanjungpinang Timur” menghasilkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang dirasakan oleh responden belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* Generasi Z di Kecamatan Tanjungpinang Timur
2. Hasil dari penelitian, menunjukkan bahwa tingkat beban kerja memiliki pengaruh signifikan pada tingkat *turnover intention*. Tingginya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan dan stres, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu, beban kerja merupakan faktor yang lebih penting dalam memengaruhi *turnover intention* dibandingkan dengan *work life balance*.
3. *Work life balance* dan beban kerja secara bersama sama mempengaruhi *turn over intention*, pada tingkat hubungan yang sedang dan memiliki sifat positif. Ini berarti, jika nilai variabel independen meningkat, maka nilai variabel dependen juga cenderung meningkat. Meski

demikian, kekuatan hubungan ini belum cukup kuat, sehingga variabel independen belum sepenuhnya dapat menerangkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

Saran

1. Untuk Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada pengelolaan beban kerja karyawan, baik dari segi tugas, waktu penyelesaian, maupun distribusi pekerjaan yang seimbang. Pengelolaan beban kerja yang baik diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Selain itu, meskipun *work life balance* tidak terlihat memiliki pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi demi meningkatkan kenyamanan kerja bagi karyawan.

2. Untuk Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mengatur waktu dan energi mereka dengan baik, serta memanfaatkan fasilitas atau kebijakan perusahaan yang mendukung *work life balance*. Manajemen diri yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, kompensasi, kondisi kerja, atau kelelahan. Selain itu, peneliti di masa mendatang dapat memperluas jumlah responden atau menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat memperoleh hasil yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Buulolo, A., & Ratnasari, L. (2020). THE EFFECT OF SUPERVISOR SUPPORT, ORGANIZATIONAL COMMITMENTS, AND WORK LOADS TO TURNOVER INTENTION. *DIMENSI*, 9(2), 339–351.
- Danti, P. M., & Elmi, F. (2023). The Influence of Organizational Culture, Career Development, and Job Satisfaction on Turn Over Intention at PT. CMK West Jakarta. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 197–202. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1884>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fadhilah, R., Ariani, L., Psikologi, F., & Muhammadiyah Banjarmasin, U. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION GENERASI Z DI KOTA BANJARMASIN. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 5(2). <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>
- Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado (Vol. 3, Issue 1).
- Gunawan, C. I., Maharani, N. D., & Irawanto, D. W. (2024). Modeling Affective Commitment and Job Satisfaction as A Mediating Role in Predicting Turnover Intention among Gen Z Employees. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(2), 143–160. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i2.20881>
- Hanifah, A., & Sali, P. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science* (Vol. 1, Issue 03).
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Indrayana, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Issue 1).
- Kusuma Putri, P. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 4, Issue 1).
- Nabila Absharina Herman Wr, & Zainnur M. Rusdi. (2025). The Effect of Work Life Balance on Turnover Intention with Self-Efficacy As a Moderating Variable on Generation Z Employees. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(2), 151–167. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i2.4047>
- Ponengoh, A. (2025). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MANADO. 13, 478–488.

- Rizky Kurnia Manggala, & Siswanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2). <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>
- Salsabilla, W. A. (2024). 69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini. Goodstats.
- Stanley, S., & Sebastine, A. J. (2023). Work-life balance, social support, and burnout: A quantitative study of social workers. *Journal of Social Work*, 23(6), 1135–1155. <https://doi.org/10.1177/14680173231197930>
- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2025). Pengaruh Flexible Working Arrangement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Generasi Z. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 484–490. <https://doi.org/10.37034/infab.v7i3.1201>
- Sudanuro Jepri, L., Ginting, S., Studi Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., Widya Dharma Pontianak, U., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, P. (2025). *International Journal of Enterprise Modelling The influence of work life balance and work environment on turnover intention mediated by job stress in gen z employees in Pontianak City* (Vol. 19, Issue 1). www.ieia.ristek.or.id
- Susilawati, R., & Ayu Hardjowikarto, D. (2025). THE INFLUENCE OF WORK LIFE-BALANCE, WORKLOAD, AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION OF GENERATION Z EMPLOYEES PT. RUIFENG HANDE INDONESIA. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 8, Issue 3).
-