



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z DI D.I YOGYAKARTA

Balgis Salsabilla¹
Evi Rosalina Widyayanti^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Email: balgissalsabilla05@gmail.com, evi@stieww.ac.id

ABSTRACT	ARTICLE INFO
Tujuan Riset: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilatarbelakangi oleh tingginya kecenderungan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan sehingga diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat tersebut. Metode Riset: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan Generasi Z dari berbagai sektor industri di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dipilih menggunakan rumus Lemeshow. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Riset Gap: Penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian mengenai pengaruh <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta karena hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam, khususnya terkait pengaruh kedua variabel tersebut terhadap niat berpindah kerja. Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Temuan ini mengindikasikan bahwa Generasi Z cenderung memanfaatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai peluang untuk mencari karier yang lebih sesuai. Penutup: Peningkatan <i>work-life balance</i> saja belum cukup untuk menekan <i>turnover intention</i>. Perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan keseimbangan kerja dengan pengembangan karier, keterlibatan karyawan, dan strategi retensi yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z agar mampu mempertahankan talenta secara berkelanjutan.	Keywords: Social Media Marketing, Design Innovation, Product Scarcity, Purchase Decision. Diterima: 8 Juni, 202. Direvisi: 23 Juni, 2026. Diterima terbit: 26 Juni, 2026.

* Corresponding Author at Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta
E-mail address: evi@stieww.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mencapai efektivitas serta efisiensi dalam operasional organisasi. Salah satu tantangan besar dalam MSDM adalah fenomena Niat Berhenti (*Turnover Intention*), yakni kecenderungan karyawan untuk mengakhiri masa kerja mereka, yang bisa menyebabkan kerugian signifikan bagi perusahaan, baik dari segi biaya maupun produktivitas (Evrina, R., & Wulansari, N. A., 2023). Masalah ini semakin menjadi perhatian karena kehadiran Generasi Z (yang lahir antara tahun 1996 sampai 2012) yang mendominasi dunia kerja saat ini.

Generasi Z memiliki ciri khas tersendiri, dengan penekanan pada *Work-life Balance* dan kualitas lingkungan kerja, yang menjadi faktor utama dalam keputusan mereka untuk memilih dan tetap pada suatu pekerjaan (Fernando, A., & Wulansari, N. A., 2020). Data hasil survei menunjukkan bahwa sekitar 69% pekerja dari Generasi Z memiliki niat untuk berpindah pekerjaan, yang menunjukkan adanya tingkat (Evrina, R., & Wulansari, N. A., 2023). Niat Berhenti yang tinggi di segmen demografis ini. Secara khusus di D.I Yogyakarta, penelitian empiris juga menunjukkan adanya tingkat Niat Berhenti yang signifikan di kalangan karyawan Generasi Z, berkisar antara 26,7% hingga 30% (R. Manggala dan J. Siswanto., 2024). Fenomena ini menekankan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dari karyawan Generasi Z. Walaupun banyak penelitian telah melihat berbagai faktor yang berkontribusi pada keinginan untuk keluar di banyak daerah dan sektor, masih ada kekurangan dalam studi yang fokus pada masalah ini di D.I Yogyakarta, khususnya dengan Generasi Z sebagai kelompok utama. Dengan demikian, pertanyaan utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah *Work-life Balance* berpengaruh pada *Turnover Intention* karyawan Generasi Z? 2) Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z? 3) Apakah *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z?

Mengikuti pertanyaan yang diajukan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z, menilai dampak Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z, serta mengevaluasi pengaruh simultan antara *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z. Unsur kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja dalam satu model penelitian di D.I Yogyakarta, yang diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih lengkap dan kontekstual.

Kontribusi dari penelitian ini juga mencakup pengembangan teori dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait karakteristik dan perilaku kerja dari Generasi Z, serta memberikan saran strategis bagi perusahaan-perusahaan di D.I Yogyakarta untuk meningkatkan retensi karyawan muda.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Work-life Balance

Work-life Balance diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur tuntutan profesi dengan aspek kehidupan pribadi, termasuk keluarga dan waktu santai, untuk menghindari pertikaian di antara keduanya (Allen, T. D., Shockley, K. M., & Johnson, R. C., 2021). Konsep ini sangat penting bagi Generasi Z, yang cenderung lebih memilih fleksibilitas dan keseimbangan dalam hidup untuk mengurangi tekanan dan meningkatkan kepuasan di tempat kerja (Clark, S. C., Robertson, I. T., & Cooper, C. L., 2022). Dimensi keseimbangan kerja-hidup mencakup *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), dan *Work/Personal Enhancement Life* (WEPL) (Hayman J, 2005). Indikator *Work-life Balance* meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Ganapathi, 2016). *Work-life Balance* yang baik memiliki berbagai manfaat, seperti mengurangi tingkat ketidakhadiran, meningkatkan produktivitas, komitmen dan loyalitas, serta menurunkan niat untuk pindah kerja (Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, L., 2010).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan mental di area kerja yang memengaruhi semangat

dan kesejahteraan karyawan (Humphrey, S. E., & Lee, J. Y., 2019). Sebuah lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik (seperti pencahayaan dan ergonomi) maupun non-fisik (seperti interaksi dengan sesama karyawan dan atasan), dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan para karyawan (Wursanto, 2017). Bagi generasi Z, lingkungan kerja yang mendorong inovasi serta kolaborasi digital sangatlah esensial. Beberapa indikator dari lingkungan kerja terdiri dari suasana di kantor, hubungan dengan sesama karyawan dan atasan, jam kerja serta waktu istirahat, ketersediaan fasilitas, dan aspek keselamatan di tempat kerja (Nitisemito, Alex S., 2006). Lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan motivasi, meningkatkan produktivitas, serta kepuasan para pekerja.

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan hasrat seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan posisinya, yang berfungsi sebagai indikator utama dari *turnover* yang sebenarnya (Zeffane, Rachid M., 1994). Situasi ini dapat menyebabkan kerugian signifikan bagi sebuah organisasi, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan yang meningkat, penurunan efisiensi, serta gangguan dalam operasional. Aspek-aspek yang menunjukkan *Turnover Intention* mencakup keinginan untuk berhenti, ketertarikan untuk pergi, serta niat untuk mencari pekerjaan baru. Elemen-elemen yang mempengaruhi *Turnover Intention* antara lain karakteristik individu, kondisi tempat kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi (Mobley W. H., Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control, 2011). Bagi Gen Z, tingkat *Turnover Intention* yang tinggi sering kali terkait dengan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional serta kurangnya keselarasan dengan lingkungan kerja.

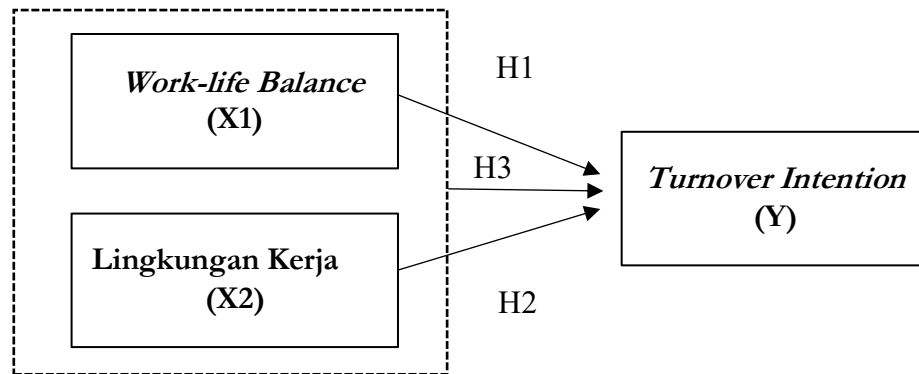
Generasi Z

Generasi Z (yang lahir antara 1997-2012) adalah kelompok populasi yang mendominasi pasar tenaga kerja muda. Mereka dikenal sebagai generasi yang tumbuh dengan teknologi digital dan memiliki ekspektasi besar terhadap fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Grace, 2016). Ciri-ciri khas ini membuat mereka lebih peka terhadap lingkungan kerja dan keseimbangan hidup, yang berpengaruh langsung terhadap pilihan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari suatu organisasi (Sudrajat, 2012).

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa *Work-life Balance* serta kondisi di tempat kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk pindah, khususnya di kalangan Generasi Z. Penelitian yang dilakukan oleh Alifio Fathan & Poerwita Sary (2025), Irawati et al. (2024), serta Ratnasari dan Saputra (2024) secara umum menemukan bahwa *Work-life Balance* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *Turnover Intention*, yang berarti bahwa perbaikan dalam kualitas *Work-life Balance* cenderung mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terbukti memiliki dampak signifikan dalam mengurangi *Turnover Intention*, seperti yang diungkapkan oleh Nurrahmadhanisa dan Idulfilastri (2023), Ratnasari dan Saputra (2024), serta Dewantara dan Barry (2025). Walaupun terdapat perbedaan dalam tingkat signifikansi dampak parsial dari lingkungan kerja pada beberapa penelitian, kesepakatan umum menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut, baik secara terpisah maupun bersamaan, memiliki peranan penting dalam memengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk tetap berkomitmen di suatu organisasi.

KERANGKA PENELITIAN



Hipotesis Penelitian

H1: *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z.

H3: *Work-life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain eksplanatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*. Teknik yang digunakan adalah survei deskriptif-analitis, di mana informasi diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada para responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis dampak variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik sehingga dapat memberikan gambaran objektif mengenai fenomena yang sedang diteliti di lokasi penelitian.

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja di daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), dengan kriteria kelahiran antara tahun 1997 hingga 2012. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow dengan tingkat kesalahan margin sebesar 10%, sehingga diperoleh setidaknya 100 responden yang dianggap mewakili populasi karyawan muda dari berbagai sektor industri seperti pariwisata, ritel, dan bidang kreatif di DIY. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner digital yang memanfaatkan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju", untuk mengukur pandangan subjek mengenai *Work-life Balance* dan kondisi Lingkungan Kerja mereka.

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan secara terstruktur dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS edisi 25. Proses analisis dimulai dengan pengujian instrumen, yang mencakup evaluasi validitas lewat korelasi *Pearson Product Moment* dan pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* untuk memastikan alat ukur tetap konsisten. Selanjutnya, peneliti melaksanakan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak bias dan stabil. Analisis akhir dilakukan dengan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F) untuk menilai dampak masing-masing variabel baik secara individu maupun bersamaan terhadap *Turnover Intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	48.0	48.0	48.0
	Perempuan	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Karakteristik jenis kelamin responden sebanyak 100 orang yang dimana sebanyak 48 responden (48,0%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 52 responden (52,0%) berjenis kelamin perempuan. Komposisi yang hampir seimbang ini memastikan bahwa hasil penelitian tidak mendominasi satu jenis kelamin.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20	8	8.0	8.0	8.0
	21-24	77	77.0	77.0	85.0
	25-27	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Karakteristik usia sangat penting untuk diperhatikan sehubungan dengan titik perhatian penelitian mengenai Generasi Z. Sebagian besar peserta dalam penelitian ini berasal dari kelompok umur 21-24 tahun, dengan jumlah sebanyak 77 individu (77.0%). Setelah itu, ada responden dalam rentang usia 25-27 tahun yang mencapai 15.0% dan yang berusia 18-20 tahun sebanyak 8.0%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kota Yogyakarta	42	42.0	42.0	42.0
	Bantul	15	15.0	15.0	57.0
	Sleman	14	14.0	14.0	71.0
	Gunungkidul	18	18.0	18.0	89.0
	Kulon Progo	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Sebagian besar responden berdomisili di Kota Yogyakarta (42.0%), yang berperan sebagai pusat kegiatan ekonomi dan industri di daerah ini. Dalam hal ini, partisipan yang berasal dari kabupaten lain di DIY seperti Gunungkidul (18.0%), Bantul (15.0%), Sleman (14.0%), dan Kulon Progo (11.0%) lebih tersebar dengan merata.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Industri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Teknologi/Startup	32	32.0	32.0	32.0
	Retail/Perdagangan	37	37.0	37.0	69.0
	Jasa Keuangan	23	23.0	23.0	92.0
	Yang lain	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Sektor yang paling dominan adalah Retail/Perdagangan dengan kontribusi sebesar 37.0%, diikuti secara ketat oleh sektor Teknologi/Startup yang mencapai 32.0%. Sektor Jasa Keuangan berkontribusi 23.0%, sementara sektor lainnya menyumbang 8.0%.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	28	28.0	28.0	28.0
	1-2 tahun	35	35.0	35.0	63.0
	3-5 tahun	33	33.0	33.0	96.0
	>5 tahun	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Data mengenai durasi kerja mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif pendek, yang sejalan dengan usia mereka sebagai generasi Z. Kelompok yang paling banyak terdiri dari mereka yang memiliki masa kerja antara 1-2 tahun (35.0%) dan 3-5 tahun (33.0%). Responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun juga cukup banyak (28.0%). Hanya sejumlah kecil responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun (4.0%).

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff	72	72.0	72.0	72.0
	Manajer	16	16.0	16.0	88.0
	Teknisi	6	6.0	6.0	94.0
	Yang lain	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Sebagian besar responden memiliki posisi sebagai Staf (72.0%). Angka ini masuk akal mengingat usia mereka yang relatif muda dan pengalaman kerja yang belum lama. Di sisi lain, 16.0% memiliki posisi sebagai Manajer, dan sisanya terbagi secara merata antara Teknisi dan posisi lainnya.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Intensitas Niat Pindah Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	11	11.0	11.0	11.0
	1 kali	28	28.0	28.0	39.0
	2 kali	22	22.0	22.0	61.0
	3 kali	18	18.0	18.0	79.0
	>3 kali	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	
	Mean	3.10			

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Tingginya persentase responden yang sering kali memiliki niat untuk berpindah kerja (total 61% mengungkapkan niat dua kali atau lebih) menunjukkan bahwa *Turnover Intention* adalah masalah yang penting di kalangan karyawan Generasi Z di Yogyakarta, yang menguatkan relevansi dari penelitian ini terhadap faktor-faktor seperti *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	R-Tabel	Keterangan
Work-life Balance			
X1.1	0,731	0,1966	VALID
X1.2	0,718	0,1966	VALID
X1.3	0,568	0,1966	VALID
X1.4	0,676	0,1966	VALID
X1.5	0,588	0,1966	VALID
X1.6	0,671	0,1966	VALID
Lingkungan Kerja			
X2.1	0,73	0,1966	VALID
X2.2	0,685	0,1966	VALID
X2.3	0,617	0,1966	VALID
X2.4	0,679	0,1966	VALID
X2.5	0,64	0,1966	VALID
X2.6	0,738	0,1966	VALID
Turnover Intention			
Y1	0,789	0,1966	VALID
Y2	0,771	0,1966	VALID
Y3	0,766	0,1966	VALID
Y4	0,723	0,1966	VALID
Y5	0,708	0,1966	VALID
Y6	0,584	0,1966	VALID

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa item-item tersebut diatas dapat dikatakan valid.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliability Indikator	N of items	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,738	0,6	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,77	0,6	6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,821	0,6	6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* > nilai batas yang menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters^{a,b}	Mean	2.3913363
	Std. Deviation	1.63284521
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.076
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai Asymp Sig sebesar $0,083 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan penelitian ini dinyatakan normal.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Collinearity Statistics</i>	
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Work-life Balance</i>	.494	2.023
	Lingkungan Kerja	.494	2.023

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai VIF variabel *Work-life Balance* (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah $2,023 < 10$ dan nilai tolerance value $0,494 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.390	2.029		1.671	.098
Work-life Balance	-.103	.114	-.130	-.906	.367
Lingkungan Kerja	.079	.113	.100	.698	.487

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 12 uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *Work-life Balance* (X1) sebesar

0,367 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,487. Karena semua nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.237	2.912		.515	.001
Work-life Balance	.535	.163	.426	.275	.001
Lingkungan Kerja	.010	.163	.008	.062	.951

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,237 + 0,535X_1 + 0,010X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai Konstanta (a) sebesar 10,237 menunjukkan bahwa jika variabel *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja bernilai nol atau tidak ada, maka nilai *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di D.I Yogyakarta adalah sebesar 10,237. Koefisien regresi *Work-life Balance* (X1) sebesar 0,535 bertanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Work-life Balance* sebesar 1 satuan akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,535 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja konstan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,010 bertanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,010 satuan, dengan asumsi variabel *Work-life Balance* tetap konstan.

Tabel 14 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		std. Error	Beta		
(Constant)	0.237	.912		.515	.001
Work-life Balance	.535	.163	.426	.275	.001
Lingkungan Kerja	.010	.163	.008	.062	.951

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 14 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai t hitung $3,275 > 1,984$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel *Work-life Balance* (X1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Sedangkan nilai t hitung $0,062 < 1,984$ dan nilai sig $0,951 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Tabel 15 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	383.060	2	191.530	11.142	.000 ^b
Residual	1667.380	97	17.189		
Total	2050.440	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang ditunjukkan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai f hitung sebesar 11,142 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan pembilang (df_1) = 2, dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = 97, diperoleh nilai f tabel sebesar 3,09. Karena nilai f hitung $11,142 > 3,09$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, hal ini menunjukkan variabel *Work-life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.432 ^a	.187	.170	4.14602

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis linier berganda pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,432 atau 43,2 %, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel *Work-life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 43,2 % dan sisanya 56,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hipotesis 1 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pola pengaruh menunjukkan arah positif, yang menandakan bahwa semakin baik *Work-life Balance* yang dirasakan, lebih tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan posisi mereka (*Turnover Intention*). Temuan ini menunjukkan adanya fenomena yang khas di kalangan generasi Z, di mana *Work-life Balance* yang baik tidak selalu berbanding lurus dengan kesetiaan untuk tetap bertahan di organisasi. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh ciri khas generasi Z yang memiliki ambisi besar untuk menjelajahi karier. Saat mereka merasa mampu mengatur waktu dengan baik dan tidak merasa tertekan oleh pekerjaan, mereka justru memiliki "ruang" mental dan waktu untuk menjelajahi kesempatan kerja lain yang dianggap lebih menarik atau sesuai dengan minat mereka. Hasil penelitian ini bertentangan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Alifio Fathan & Poerwita Sary (2025) yang mengemukakan bahwa *Work-life Balance* berbanding terbalik dengan *Turnover Intention*, tetapi sejalan dengan karakteristik generasi Z yang lebih cenderung berpindah pekerjaan untuk mengejar pengembangan diri.

Pembahasan Hipotesis 2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari studi menunjukkan bahwa faktor Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah kerja karyawan dari Generasi Z di D.I Yogyakarta. Situasi ini menunjukkan bahwa unsur lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, bukanlah faktor utama yang mendorong keputusan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan dari Generasi Z cenderung lebih mampu beradaptasi dengan keadaan lingkungan kerja, asalkan mereka tetap meraih nilai-nilai lain yang mereka hargai, seperti fleksibilitas atau kesempatan untuk berkembang. Ketidakberartian hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Alifio Fathan & Poerwita Sary (2025) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan bila diuji secara terpisah, meskipun berperan ketika diuji secara bersamaan. Ini menunjukkan bahwa bagi Generasi Z, lingkungan kerja mungkin dipandang sebagai "faktor kebersihan" atau hal yang seharusnya ada, sehingga tidak berpengaruh besar terhadap niat untuk meninggalkan kerja, jika dibandingkan dengan faktor psikologis seperti keseimbangan kerja-hidup atau kepuasan batin.

Pembahasan Hipotesis 3 Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Secara simultan, *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap

Turnover Intention karyawan Generasi Z. Meskipun secara parsial Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh, namun kombinasi kedua variabel ini mampu menjelaskan variasi niat keluar karyawan. Hal ini menegaskan bahwa niat keluar (*Turnover Intention*) adalah hasil dari interaksi kompleks berbagai faktor di tempat kerja. Dalam konteks ini, manajemen perusahaan di D.I Yogyakarta perlu mempertimbangkan bahwa kebijakan retensi tidak bisa hanya berfokus pada satu sisi saja. Meskipun Lingkungan Kerja saja tidak cukup kuat mempengaruhi keputusan resign, keberadaannya tetap menjadi penunjang yang memperkuat pengaruh *Work-life Balance*. Temuan ini sejalan dengan teori (Mobley W. H., 2011) yang menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan proses psikologis yang kompleks, di mana evaluasi karyawan terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh gabungan faktor kenyamanan kerja dan kemampuan mengelola kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi yang komprehensif untuk memahami motive Generasi Z yang cenderung memanfaatkan *Work-life Balance* yang baik sebagai modal untuk berpindah pekerjaan, bukan sebagai alasan untuk bertahan.

PENUTUP

Penelitian ini menemukan hasil yang bertentangan di mana *Work-life Balance* ternyata memiliki dampak signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, semakin besar keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa Generasi Z memanfaatkan fleksibilitas dan waktu luang yang mereka miliki untuk mencari peluang kerja baru yang lebih menantang, bukan untuk tetap setia pada perusahaan mereka saat ini. Di sisi lain, Lingkungan Kerja tidak menunjukkan dampak berarti, menunjukkan bahwa kenyamanan fisik dan non-fisik tidak menjadi faktor utama dalam keputusan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Implikasi dari penemuan ini mendorong perusahaan untuk mengubah strateginya, di mana peningkatan *Work-life Balance* tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya cara untuk mempertahankan karyawan tanpa memperhatikan faktor pendorong lainnya. Perusahaan dianjurkan untuk mengaitkan kebijakan keseimbangan kerja dengan program pengembangan karir dan keterlibatan yang kuat, agar karyawan Generasi Z merasa terhubung secara profesional dan memiliki tantangan yang mendorong mereka untuk bertahan. Untuk peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk menambahkan variabel moderasi atau mediasi seperti komitmen organisasi atau kompensasi dalam model penelitian, guna memperdalam pemahaman mengenai faktor pendorong retensi pada generasi yang dinamis ini serta mengisi celah penelitian terkait hubungan positif antara *Work-life Balance* dan *Turnover Intention*.

REFERENSI

- Albrecht, S. L., Bredahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>
- Allen, T. D., Shockley, K. M., & Johnson, R. C. (2021). The Work-Family Interface: A Meta-Analysis of Antecedents and Outcomes. *Journal of Management*.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. H. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Management*, 44(5), 1822–1854. <https://doi.org/10.1177/0149206316655809>
- Clark, S. C., Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2022). *Work-life Balance During the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review*. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Evrina, R., & Wulansari, N. A. (2023). Dampak Generasi Z terhadap Dinamika Ketenagakerjaan di Era Digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Inovasi*.

- Fernando, A., & Wulansari, N. A. (2020). Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Ganapathi, S. (2016). *Work-life Balance: A conceptual review. International Journal of Business and Management*.
- Grace, C. S. (2016). *Generation Z: A Century in the Making*.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Humphrey, S. E., & Lee, J. Y. (2019). The job characteristics model: A meta-analysis of the five core job characteristics and their relationships with work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2015.52>
- Lee, T. W., Hom, P. W., Eberly, M. B., Li, J., & Mitchell, T. R. (2018). Managing employee retention and turnover with 21st century ideas. *Organizational Dynamics*, 47(2), 88–98. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.08.004>
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, L. (2010). The role of *Work-life Balance* practices in order to improve performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Mobley, W. H. (2011). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*.
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees – Generation Z and their perceptions of work. *Procedia Economics and Finance*, 26, 476–483. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00876-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X)
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- R. Manggala dan J. Siswanto. (2024). Analisis *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Sektor Jasa di Daerah Istimewa Yogyakarta (Analysis of *Turnover Intention* Among Generation Z Employees in the Service Sector in the Special Region of Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2019). *Generation Z: A century in the making* (2nd ed.). Routledge.
- Sudrajat, A. (2012). *Generasi Z dan Implikasinya terhadap Pendidikan*. Retrieved from <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2012/10/05/generasi-z-dan-implikasinya-terhadap-pendidikan/>.
- Wursanto, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Zeffane, Rachid M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Kontemporer*.

