

The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on Generation Z's Turnover Intention (Gen Z Singaraja Case Study)

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Generasi Z (Study Kasus Gen Z Singaraja)

Kadek Kharisma Adila Putri¹, Rahutama Atidira²

Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia^{1,2}

kharisma@student.undiksha.ac.id¹, rahutama.atidira@undiksha.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance and job stress on turnover intention among Generation Z in Singaraja. Changes in the work environment and the high job mobility of Generation Z have made employee turnover a critical issue for organizations. This research adopts a quantitative approach using a survey method, with data collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work-life balance has a negative effect on turnover intention, while job stress has a positive effect on turnover intention. Furthermore, work-life balance and job stress simultaneously influence turnover intention among Generation Z. These findings suggest that improving work-life balance and managing job stress are essential strategies for organizations to reduce turnover intention and retain Generation Z employees.

Keywords: *work-life balance, job stress, turnover intention, Generation Z*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap turnover intention Generasi Z di Singaraja. Perubahan karakteristik dunia kerja serta tingginya mobilitas kerja Generasi Z menjadikan isu turnover sebagai permasalahan penting bagi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Selain itu, *work-life balance* dan stres kerja secara simultan terbukti memengaruhi turnover intention Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan keseimbangan kerja-kehidupan dan pengendalian stres kerja merupakan faktor penting dalam menekan niat keluar kerja pada Generasi Z. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakteristik Generasi Z.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention, Generasi Z*

1. Pendahuluan

Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis akibat perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi dan mengelola sumber daya manusia melalui pendekatan *strategic human resource management*, di mana transformasi digital menuntut *fleksibilitas kerja* dan adaptasi organisasi agar tetap kompetitif (Syabany, 2025; Andriany et al., 2025). Dalam konteks ini, SDM diposisikan sebagai aset strategis penentu *keunggulan kompetitif* karena kemampuan adaptif dan keterampilan tinggi diperlukan untuk menghadapi tantangan global yang kompleks, sehingga organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM modern yang menekankan *retensi talenta* melalui pengembangan keterampilan, budaya kerja inklusif, dan *keterlibatan karyawan* (Setyanti dkk., 2025; Musfirah & Syukri, 2025). Sejalan dengan itu, masuknya Generasi Z sebagai angkatan kerja baru membawa karakteristik berbeda, terutama prioritas tinggi terhadap *work-life balance* dan *fleksibilitas kerja*, bahkan lebih diutamakan dibandingkan kompensasi tinggi,

dengan 78% responden menempatkan keseimbangan hidup dan kerja sebagai preferensi utama (Adhiati dkk., 2025). Literatur juga menunjukkan bahwa *beban kerja* berlebihan dan *stres kerja* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z yang sensitif terhadap tekanan kerja (Putri & Amalia, 2025), serta diperkuat oleh tren *job-hopping* yang tinggi, di mana hampir setengah responden berencana keluar dari pekerjaannya dalam satu tahun (The New York Post, 2026), sehingga Generasi Z cenderung lebih memilih meninggalkan pekerjaan yang tidak selaras dengan nilai *fleksibilitas*, *otonomi*, dan *kesejahteraan* dibandingkan bertahan dalam tekanan kerja tinggi atau stagnasi karier.

Fenomena *turnover* Generasi Z menunjukkan kecenderungan yang semakin menguat, termasuk di wilayah Bali, yang ditandai oleh tingkat mobilitas kerja tinggi, masa kerja relatif singkat, dan niat berpindah kerja yang besar. Secara global, rata-rata masa kerja Generasi Z hanya berkisar antara 1,1–1,8 tahun, jauh lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya (Randstad, 2025; Jake-Jorgovan, 2025), dan kondisi serupa juga tercermin di Bali, di mana probabilitas *turnover intention* Generasi Z diperkirakan mencapai lebih dari 60 persen, khususnya pada sektor pariwisata dan *startup* yang didominasi pekerja usia muda (Wijaya & Pratama, 2023). Studi lain menunjukkan bahwa Generasi Z di Bali cenderung memandang pekerjaan sebagai hubungan jangka pendek (*situational employment*), sehingga lebih berani meninggalkan pekerjaan ketika ekspektasi terkait *work–life balance* tidak terpenuhi (Sari et al., 2024), dengan alasan utama perpindahan kerja adalah memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik (Heryanda, 2019). *Turnover intention* sendiri mencerminkan proses bertahap yang meliputi keinginan mengundurkan diri, mempertimbangkan peluang kerja lain, dan niat mencari pekerjaan baru (Mobley, 2011). Kondisi ini juga terlihat di Singaraja sebagai pusat pertumbuhan ekonomi Bali Utara, di mana sektor jasa, pendidikan, dan UMKM banyak menyerap tenaga kerja muda, namun survei pendahuluan dan wawancara awal mengindikasikan tingginya *turnover intention* akibat ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kondisi kerja yang dialami Generasi Z, sementara kajian empiris kontekstual di Singaraja masih terbatas, sehingga penelitian menjadi penting untuk mengkaji lebih mendalam dinamika *work–life balance* dan *stres kerja* serta implikasinya terhadap *turnover intention* Generasi Z.

Work–life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara harmonis agar tidak saling menimbulkan konflik (Saleh & Poerwita, 2025), di mana ketidakseimbangan kondisi tersebut berpotensi memicu kelelahan, *stres kerja*, dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* karyawan (Muslihat, 2025). Berbagai penelitian pada Generasi Z menunjukkan bahwa semakin baik persepsi individu terhadap *work–life balance*, maka semakin rendah kecenderungan niat berpindah kerja, karena keseimbangan kerja-kehidupan berkontribusi positif terhadap *kepuasan kerja* dan kesejahteraan psikologis (Saleh & Poerwita, 2025; Fara Dea & Abrian, 2025). Kepuasan kerja sendiri mencerminkan penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti tanggung jawab, pengakuan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Pratama & Atidira, 2025), yang menjadi perhatian utama Generasi Z mengingat tingginya orientasi mereka pada fleksibilitas kerja dan kualitas hidup. Secara empiris, sebagian besar studi menemukan bahwa *work–life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Muslihat, 2025; Safitri & Musoli, 2025), meskipun terdapat temuan berbeda yang menunjukkan pengaruh tidak langsung karena dipengaruhi faktor lain seperti *self-efficacy* sebagai variabel moderasi (Herman & Rusdi, 2025). *Work–life balance* dalam penelitian ini dipahami melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Arifin & Muharto, 2022).

H1: *Work–life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z.

Stres kerja merupakan respons psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan—seperti beban kerja berat, tekanan waktu, konflik peran, dan ekspektasi organisasi—melebihi

sumber daya individu untuk mengatasinya (Febriantina dkk., 2025), yang dalam jangka panjang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis, memicu kelelahan mental, dan meningkatkan *turnover intention* terutama di kalangan pekerja muda (Ulhaq dkk., 2025). Penelitian empiris pada Generasi Z di Indonesia menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi menjadi pemicu utama *stres kerja*, khususnya ketika individu merasa kapasitas personal tidak memadai untuk memenuhi tuntutan organisasi (Manurung dkk., 2025), sementara karakteristik Generasi Z yang tumbuh di era digital dengan ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan dukungan organisasi membuat mereka lebih peka terhadap dampak psikologis dari tekanan kerja berlebihan. Secara empiris, sebagian besar studi menemukan bahwa *stres kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, di mana peningkatan tekanan kerja mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Hidayati & Mahfudiyanto, 2025; Basori, Dharmanto, & Sumantyo, 2025), meskipun terdapat temuan berbeda yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan pada konteks organisasi tertentu karena kemungkinan dipengaruhi faktor lain di luar *stres kerja* (Karmita, 2023). Dalam penelitian ini, *stres kerja* diukur melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi yang merefleksikan beban pekerjaan, kejelasan peran, kualitas hubungan kerja, serta sistem dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Firman dkk., 2022).

H2: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z.

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris penelitian sebelumnya, *turnover intention* merupakan fenomena perilaku kerja yang tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan hasil interaksi berbagai kondisi pekerjaan yang dialami individu. *Work-life balance* yang tidak optimal dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara *stres kerja* yang tinggi mencerminkan tekanan psikologis akibat beban, peran, dan lingkungan kerja yang berlebihan. Kedua kondisi tersebut secara bersama-sama berpotensi menurunkan kenyamanan kerja, kepuasan, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi, khususnya pada Generasi Z yang cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan kesejahteraan kerja. Oleh karena itu, *work-life balance* dan *stres kerja* dipandang saling melengkapi dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan, sehingga secara simultan keduanya diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z.

H3: *Work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi adanya *research gap* yang cukup jelas, yaitu masih terbatasnya kajian empiris yang secara simultan menguji pengaruh *work-life balance* dan *stres kerja* terhadap *turnover intention* Generasi Z dalam konteks lokal, khususnya di Singaraja. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada konteks organisasi besar, wilayah perkotaan, atau sektor tertentu, serta belum secara spesifik menggambarkan dinamika nilai kerja Generasi Z di daerah berkembang seperti Bali Utara. Padahal, fenomena tingginya mobilitas kerja Generasi Z di Singaraja telah terindikasi kuat melalui survei pendahuluan, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi generasi muda terhadap fleksibilitas dan kesejahteraan kerja dengan kondisi kerja yang mereka alami. Hal ini menegaskan urgensi penelitian untuk memberikan pemahaman kontekstual yang lebih mendalam bagi organisasi lokal dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan berkelanjutan. Dari sisi keterbaruan (*novelty*), penelitian ini tidak hanya memadukan dua faktor psikologis utama—*work-life balance* dan *stres kerja*—dalam menjelaskan *turnover intention* Generasi Z, tetapi juga menempatkannya dalam konteks sosial-ekonomi Singaraja yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan wilayah metropolitan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu mengisi kekosongan literatur sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan SDM berbasis generasi. Berdasarkan pertimbangan

tersebut, penelitian ini dirumuskan dengan judul **“Pengaruh Work–life balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Generasi Z (Studi Kasus pada Generasi Z di Singaraja)”**.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh *work–life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Singaraja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden Generasi Z yang telah bekerja melalui penyebaran kuesioner, baik secara langsung maupun secara daring dengan menggunakan *Google Form*. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku referensi, serta publikasi akademik lain yang relevan dengan topik *work–life balance*, stres kerja, dan *turnover intention*. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan masing-masing variabel penelitian. Variabel *work–life balance* dan stres kerja berperan sebagai variabel independen, sedangkan *turnover intention* sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang berdomisili dan bekerja di wilayah Singaraja. Berdasarkan data kependudukan Kabupaten Buleleng per Juni 2024, jumlah penduduk tercatat sebanyak ± 826.190 jiwa. Dalam penelitian ini, Generasi Z didefinisikan sebagai penduduk yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 atau berada pada usia 12–27 tahun pada tahun 2024. Berdasarkan distribusi kelompok umur, jumlah penduduk usia 12–14 tahun (bagian dari kelompok umur 10–14 tahun) tercatat sebanyak 71.550 jiwa, usia 15–19 tahun sebanyak 67.970 jiwa, dan usia 20–24 tahun sebanyak 68.600 jiwa. Sementara itu, untuk kelompok usia 25–27 tahun dilakukan estimasi dengan mengambil setengah dari jumlah penduduk kelompok usia 25–29 tahun yang berjumlah sekitar 62.470 jiwa. Dengan demikian, total populasi Generasi Z di Kabupaten Buleleng diperkirakan mencapai ± 239.355 jiwa (Katadata, 2024).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10 persen. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak ± 100 responden, yang dinilai telah mewakili karakteristik populasi serta memenuhi persyaratan untuk analisis statistik kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, sehingga tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut: (1) responden merupakan individu yang termasuk dalam Generasi Z dengan rentang usia 18–27 tahun; (2) responden sedang bekerja atau pernah bekerja dalam kurun waktu minimal enam bulan terakhir di wilayah Singaraja; (3) responden bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur; serta (4) responden memahami pernyataan dalam kuesioner penelitian. Penetapan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dengan variabel *work–life balance*, stres kerja, dan *turnover intention* yang diteliti.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas, yaitu *work–life balance* (X1) dan stres kerja (X2), serta satu variabel terikat, yaitu *turnover intention* (Y). Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam sejumlah indikator yang disajikan dalam tabel operasional variabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, mengingat penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diduga memengaruhi variabel dependen. Tahapan analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban, uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji

normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi *work-life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* Generasi Z di Singaraja.

3. Hasil Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai karakteristik data penelitian, yang mencakup nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), serta standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti. Adapun hasil dari analisis statistik deskriptif tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	100	3,00	14,00	7,29	2,07
Stres Kerja (X_2)	100	9,00	25,00	20,48	3,63
<i>Turnover Intention</i> (Y)	100	13,00	23,00	19,33	2,34
Valid N (listwise)	100				

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasinya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebaran data relatif merata dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang berarti, sehingga data dapat dikatakan cukup baik untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, kondisi responden Generasi Z di Singaraja menunjukkan karakteristik yang cukup kontras antarvariabel. Nilai rata-rata *work-life balance* sebesar 7,29 dari skor maksimum 15 mengindikasikan bahwa responden cenderung belum merasakan keseimbangan yang optimal antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 20,48 dari skor maksimum 25, yang menunjukkan tingkat stres kerja yang tergolong tinggi, mencerminkan besarnya tekanan yang dirasakan responden dalam menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan kondisi tersebut, *turnover intention* juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu sebesar 19,33 dari skor maksimum 25, yang menandakan bahwa responden memiliki kecenderungan niat keluar dari pekerjaan yang cukup besar. Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan bahwa rendahnya *work-life balance* dan tingginya stres kerja beriringan dengan tingginya tingkat *turnover intention* pada Generasi Z di Singaraja.

Tahap awal pengolahan data dilakukan melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,165 ($df = N - 2$). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta nilai *Pearson's Correlation* yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabel untuk mengukur variabel *Work Life Balance* (X_1), Stres kerja (X_2), dan *Turnover Intention* (Y) Gen Z di Singaraja.

Setelah uji kualitas data terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,077 ($\geq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, yang menandakan tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi residual absolut masing-masing variabel independen berada di atas $> 0,05$, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Setelah seluruh data memenuhi uji kualitas dan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* Gen Z di Singaraja. Adapun hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,521	1,338		14,591	0,000
Work Life Balance (X_1)	-0,590	0,088	-0,522	-6,721	0,000
Stres Kerja (X_2)	0,201	0,050	0,312	4,011	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

(Sumber: Data Primer diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai konstanta (α) dalam model regresi sebesar 19,521. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar -0,590 dan Stres kerja (X_2) sebesar 0,201. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 19,521 + -0,590X_1 + 0,201 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut. (1) Nilai konstanta sebesar 19,521 yang bernilai positif menunjukkan bahwa apabila variabel *work-life balance* dan stres kerja berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka *turnover intention* Generasi Z di Singaraja akan berada pada tingkat sebesar nilai konstanta tersebut. (2) Koefisien regresi variabel *work-life balance* memiliki nilai negatif sebesar -0,590 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *work-life balance* akan menyebabkan penurunan *turnover intention* Generasi Z di Singaraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan, maka kecenderungan Generasi Z untuk keluar dari pekerjaan akan semakin rendah. (3) Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai positif sebesar 0,201 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan berdampak pada meningkatnya *turnover intention* Generasi Z di Singaraja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin besar pula niat responden untuk meninggalkan pekerjaannya.

Selanjutnya, berdasarkan nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z di Singaraja. Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan stres kerja terhadap *turnover intention*, karena memiliki nilai beta absolut yang lebih besar. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam menekan niat keluar kerja pada Generasi Z, di samping pengaruh stres kerja yang turut meningkatkan *turnover intention*.

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, digunakan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,433, yang berarti bahwa sebesar 43,3% variasi

Turnover Intention Gen Z di Singaraja dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan Stres kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti lebih lanjut.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Gen Z di Singaraja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan koefisien regresi bernilai negative sebesar -0,590. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Gen Z Singaraja (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh negative *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Gen Z di Singaraja diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z di Singaraja, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin rendah kecenderungan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Ditinjau dari indikator keseimbangan waktu, Generasi Z yang mampu mengalokasikan waktu kerja dan waktu pribadi secara proporsional cenderung tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri, karena pekerjaan tidak lagi dipersepsikan sebagai penghalang dalam memenuhi kebutuhan personal dan sosial. Selain itu, keseimbangan waktu yang baik juga mengurangi kecenderungan individu untuk mempertimbangkan peluang dan potensi perpindahan pekerjaan, sebab lingkungan kerja dinilai sudah mampu memberikan fleksibilitas yang dibutuhkan.

Selanjutnya, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan turut memperkuat rendahnya *turnover intention* pada Generasi Z. Ketika individu dapat terlibat secara optimal baik dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi, maka keinginan untuk mencari pekerjaan baru menjadi lebih rendah karena tidak muncul konflik peran yang berlebihan. Sementara itu, keseimbangan kepuasan menciptakan perasaan nyaman dan kepuasan menyeluruh terhadap pekerjaan dan kehidupan di luar kerja, sehingga Generasi Z cenderung tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri, tidak aktif mempertimbangkan peluang kerja lain, serta tidak terdorong untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini menegaskan bahwa *work-life balance* yang tercapai secara menyeluruh berperan penting dalam menekan *turnover intention* Generasi Z di Singaraja.

Secara empiris, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Generasi Z di Singaraja saat ini merasakan tingkat *work-life balance* yang belum optimal, yang pada saat yang sama diikuti oleh tingginya tingkat *turnover intention*. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan adanya hubungan kausal negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention*, di mana peningkatan *work-life balance* akan menurunkan kecenderungan niat keluar kerja, sedangkan rendahnya *work-life balance* cenderung meningkatkan *turnover intention*. Dengan demikian, baik temuan deskriptif maupun hasil pengujian hubungan antarvariabel menunjukkan pola yang linear, logis, dan saling menguatkan dalam menjelaskan fenomena *turnover intention* pada Generasi Z di Singaraja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z, sehingga semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muslihat (2025) serta Safitri dan Musoli (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam menekan *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui penurunan stres kerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Herman dan Rusdi (2025) yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*, kemungkinan karena adanya peran variabel lain seperti *self-efficacy* serta perbedaan konteks dan karakteristik responden penelitian.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Gen Z di Singaraja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan koefisien regresi (B) bernilai positif sebesar 0,201. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Gen Z di Singaraja (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Gen Z di Singaraja dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention Generasi Z di Singaraja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin besar kecenderungan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Ditinjau dari indikator tuntutan tugas, beban kerja yang berlebihan, target yang tinggi, serta tekanan waktu yang ketat mendorong munculnya keinginan untuk mengundurkan diri, karena pekerjaan dipersepsikan melebihi kapasitas dan sumber daya yang dimiliki. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya pegawai mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada pegawainya mengenai pekerjaan yang tepat (Idarata & Atidira, 2025). Sehingga tuntutan peran seperti ketidakjelasan tugas, konflik peran, dan ekspektasi yang saling bertentangan juga meningkatkan kecenderungan individu untuk mempertimbangkan peluang dan potensi perpindahan pekerjaan, sebagai bentuk upaya mencari lingkungan kerja yang lebih jelas dan terstruktur.

Lebih lanjut, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi memperkuat pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Dalam suatu perusahaan dituntut untuk berpikir dan bekerja secara efektif dan efisien (Atidira & Priyono, 2020). Sehingga, hubungan kerja yang kurang harmonis, minimnya dukungan rekan kerja maupun atasan, serta pola komunikasi yang tidak efektif menimbulkan tekanan psikologis yang mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Struktur organisasi yang kaku, sistem kerja yang tidak fleksibel, serta gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang suportif juga meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri dan memperbesar kecenderungan Generasi Z untuk mencari peluang kerja lain. Komunikasi dengan ketua ataupun pimpinan tidak berlangsung dengan baik, sehingga beberapa pegawai merasa tidak cocok untuk bekerja bersama (Metariani & Heryanda, 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang bersumber dari aspek tugas, peran, hubungan interpersonal, hingga kepemimpinan secara langsung berkontribusi dalam meningkatkan *turnover intention* pada Generasi Z di Singaraja.

Secara empiris, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Generasi Z di Singaraja mengalami tingkat stres kerja yang tergolong tinggi, yang diikuti dengan tingginya tingkat turnover intention. Kondisi ini sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan adanya hubungan kausal positif antara stres kerja dan turnover intention, di mana peningkatan tingkat stres kerja akan meningkatkan kecenderungan niat keluar kerja, sedangkan penurunan tingkat stres kerja cenderung menurunkan turnover intention. Dengan demikian, baik temuan deskriptif maupun hasil pengujian hubungan antarvariabel menunjukkan pola yang linear, logis, dan saling menguatkan dalam menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada Generasi Z di Singaraja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention Generasi Z, sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin tinggi pula niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayati dan Mahfudiyanto (2025) serta Basori, Dharmanto, dan Sumantyo (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja secara nyata meningkatkan turnover intention karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Karmita (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang

mengindikasikan bahwa pada konteks organisasi tertentu, niat keluar karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar stres kerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Gen Z di Singaraja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 38,73 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,13. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Gen Z Singaraja (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan Stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Gen Z di Singaraja dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z di Singaraja, yang menegaskan bahwa keputusan Generasi Z untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat tekanan kerja yang dialami. Ketika *work-life balance* berada pada tingkat yang rendah dan stres kerja dirasakan tinggi, maka keinginan untuk mengundurkan diri meningkat secara signifikan, karena individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik mampu meredam dampak negatif stres kerja, sehingga menurunkan kecenderungan Generasi Z untuk mempertimbangkan peluang dan potensi perpindahan pekerjaan.

Secara simultan, ketercapaian keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam *work-life balance* berperan sebagai faktor protektif terhadap berbagai sumber stres kerja yang berasal dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan suportif, Generasi Z cenderung tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru, meskipun menghadapi tekanan kerja tertentu. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan *work-life balance* dan stres kerja secara bersamaan merupakan strategi penting dalam menekan *turnover intention* Generasi Z di Singaraja, karena kedua variabel tersebut saling berinteraksi dalam membentuk sikap dan niat individu terhadap keberlanjutan hubungan kerja dengan organisasi.

4. Simpulan Dan Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut.

1. *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Generasi Z, di mana keseimbangan kerja kehidupan yang lebih baik menurunkan niat keluar kerja.
2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Generasi Z, sehingga semakin tinggi stres kerja, semakin besar niat untuk meninggalkan pekerjaan.
3. *Work-life balance* dan stres kerja secara simultan memengaruhi *turnover intention* Generasi Z, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan tingkat stres bersama-sama menentukan keputusan bertahan atau keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Berdasarkan hasil penelitian, organisasi di Singaraja disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan *work-life balance* dan stres kerja Generasi Z secara berkelanjutan. Penerapan kebijakan kerja yang fleksibel, pengaturan beban kerja yang wajar, serta kejelasan peran dan tanggung jawab kerja perlu dioptimalkan agar karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang empatik, dan dukungan psikologis bagi karyawan

guna menekan tingkat stres kerja. Dengan pengelolaan kedua aspek tersebut secara simultan, organisasi diharapkan dapat menurunkan turnover intention dan meningkatkan keberlanjutan tenaga kerja Generasi Z.

Daftar Pustaka

- Adhiati, C. S., et al. (2025). *Generation Z work-life preferences: Organizational, social, and arrangement effects*. Annals of Human Resource Management Research.
- Andriany, Y., et al. (2025). *Digital-Based HR Strategy and Its Role in Building an Adaptive Work Culture*. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE).
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1)
- Atidira, R., & Priyono, A. (2020). Eksplorasi intellectual capital Pemerintah Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(3), 117-131.
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sri Sumantyo, F. D. (2025). *Pengaruh stres kerja dan employee engagement terhadap turnover intention karyawan*. Jurnal Economina, 2(10)
- Dea, R. F., & Abrian, Y. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Turnover Intention Among Generation Z Employees at Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin. *Journal of Multidimensional Management*, 2(3), 278-283.
- Febriantina, S., Fathin, A., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2025). Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi: Kajian Literatur Sistematis. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 89-102.
- Firman, A., Kunci, K., Kerja, R., & Kerja Pegawai, M. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2).
- Herman, N. A., & Rusdi, Z. M. (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)
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198–205.
- Hidayati, Y. R., & Mahfudiyanto. (2025). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi kasus karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri)*. BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 6(3)
- Idarata, M. G. P., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 912-920.
- Jake-Jorgovan. (2025). *Employee turnover statistics by generation*. <https://jake-jorgovan.com/blog/employee-turnover-statistics>
- Karmita, K., Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Solu Citra Muslim. *JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMICS AND FINANCE Y4pedumenu: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ibnu Sina Ajibarang*, 1(4), 142-152.
- Manurung, J. H., Azazi, A., Marumpe, D. P., Daud, I., & Irdhayanti, E. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Compensation, dan Workload Terhadap Employee Performance Generasi Z Dimediasi oleh Job Stress. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 3(6), 278-291.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-9.
- Mobley, W. H. (2011) *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

- Musfirah, A., & Syukri, M. (2025). *Retensi Karyawan dan Peran Teknologi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 396–408.
- Muslihat, T. Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Generasi Z. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4)
- Muslihat, T. Y. (2026). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Generasi Z. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 1476-1484.
- Pratama, P. E., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas PUTR Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 949-960.
- Putri, A. D. N., & Amalia, I. (2025). *Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada karyawan Gen Z: Sebuah systematic literature review*. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*.
- Randstad. (2025). *Gen Z workplace trends and employee tenure*. <https://www.randstad.com/press/2025/genz-workplace-blueprint/>
- Safitri, M., & Musoli. (2025). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Wilayah DIY*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 8(1)
- Sari, N. L. P. A., Sujana, I. W., & Ardana, I. K. (2024). *Turnover intention Generasi Z pada sektor pariwisata di Bali*. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 10(1), 45–58.
- Setyanti dkk. (2025). Human Capital in the Digital Age: Navigating Talent Retention and Upskilling Strategies for Global Competitiveness. *Journal of Enterprise Management Studies*.
- Sidiq, S. A., & Poerwita, S. F. (2025). Generation Z in the Workplace: How Work-Life Balance and Job Satisfaction Drive Turnover Intention in Indonesia. *International Journal of Environmental Sciences*, 64-74.
- Syabany, I. N. (2025). *Perencanaan dan Pengembangan Karir di Era Digital: Tinjauan Literatur atas Transformasi Strategi MSDM Modern*. *Annusfy: Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 171–179. <https://doi.org/10.65065/xka6s978>
- The New York Post. (2026). *Gen Z workers are ghosting jobs, ditching bosses and chasing side hustles, survey reveals*. Retrieved from <https://nypost.com/2026/01/10/lifestyle/gen-z-is-ghosting-their-jobs-and-ditching-bosses-survey-finds/>
- Ulhaq, D., Putri, A. N., Maritza, R. A., Ramadhani, D. P., Ariana, R. R., & Hidayah, F. A. (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Sektor Kesehatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(10), 2392-2401.
- Wijaya, M. A., & Pratama, R. Y. (2023). Analisis probabilitas *turnover intention* Generasi Z di Bali menggunakan pendekatan Bayesian. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 5(2), 112–124.