

Pengaruh Job Insecurity, Burnout, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Perusahaan Bidang Industri di Jakarta Selatan

Khairunnisa Salsabila ^{1*}, Despinur Dara ², Agung Wahyu Handaru ³

^{1, 2, 3} Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

* khairunnisasalsabila_1705621029@mhs.unj.ac.id

Abstrak

Urgensi penelitian ini penting karena tingginya tingkat *job insecurity*, *burnout*, dan ketidakseimbangan *work life balance* dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di perusahaan industri Jakarta Selatan, yang berisiko mengganggu kinerja dan stabilitas Perusahaan. Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity*, *burnout*, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di perusahaan bidang industri di Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 119. 426 karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan bidang industri daerah Jakarta Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *probability sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan menggunakan skala likert 6 titik, dengan beberapa pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan, dimana hasil dari kuesioner tersebut menghasilkan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity*, *burnout*, dan *work life balance*. Hasil penelitian yaitu: (1) *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, artinya ketidakpastian pekerjaan karyawan tidak memengaruhi niat mereka untuk keluar; (2) *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi *burnout*, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, menjadikannya faktor penting yang harus diatasi; (3) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar.

Keywords: *Job Insecurity, Burnout, Work Life Balance, Turnover Intention, Karyawan Generasi Z*

Pendahuluan

Perusahaan, organisasi, ataupun instansi yang ada di Indonesia terdiri dari berbagai kalangan umur dan perbedaan generasi, hal ini dalam suatu perusahaan memiliki empat bahkan lima generasi yang berbeda-beda, termasuk di dalamnya gen Z yang saat ini telah memasuki dunia kerja yang *professional* (Suhermanto & Paryantri, 2024). Gen z itu yang memiliki tahun kelahiran dari tahun 1997 hingga 2012. Gen Z merupakan kelompok individu yang tumbuh di era teknologi dan internet, yang memiliki kemampuan digital yang tinggi (Suwiknyo, 2022).

Persentase pekerja sesuai generasi mulai dari Gen Z sebanyak 57% pekerja, milenial sebanyak 53% pekerja, gen X sebanyak 32% pekerja, *baby boomers* sebanyak 10% pekerja, dan *silent generation* sebanyak 6% pekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa gen Z sudah mulai memiliki kemampuan yang memadai sehingga dapat bersaing di dunia kerja professional

dengan generasi-generasi sebelumnya (Deswarta et al., 2021). Adanya fenomena tersebut, loyalitas dari gen Z terhadap perusahaan masih dinyatakan sangat rendah, dikarenakan adanya ketidaksamaan sifat dan sistem atau pola kerja gen Z dengan generasi sebelumnya (Dhaniswari et al., 2024).

Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah yang dikutip melalui [Republika.co.id](https://republika.co.id) hari Rabu, 12 Januari 2022 menyebutkan bahwa gen Z tidak memiliki suatu komitmen jangka panjang dan hanya melakukan pekerjaan selama pekerjaan tersebut membuat mereka merasa senang. Selanjutnya Ida menambahkan keberadaan gen Z dan adanya berbagai kemajuan teknologi yang akan meningkatkan *labor turnover* atau intensitas suatu perusahaan mengalami pergantian karyawan (Ekel et al., 2019). Hal yang dikatakan oleh Ibu Ida Fauziah didukung oleh salah satu *survey* yang dilakukan oleh *Deloitte Millennial Survey 2018*. Riset ini menunjukkan hasil kesimpulan bahwa 61% responden Gen Z memutuskan untuk pindah kerja pada durasi waktu kurang dari dua tahun. Kondisi ini tetap berlangsung walaupun di tengah masa-masa sulit seperti pandemi (Yanto & Badri, 2024).

Data penduduk provinsi DKI Jakarta berumur 15 tahun ke atas yang bekerja, didapatkan data dari masing-masing kabupaten/kota yang ada di wilayah DKI Jakarta dengan berbagai macam bidang kerja dan juga berbagai macam jumlah data yang diperoleh. Peneliti memfokuskan penelitian yang sedang diuji pada daerah Jakarta Selatan, khususnya yang bekerja pada perusahaan industri, dikarenakan minat para gen Z terhadap pekerjaan di perusahaan sektor industri, dan juga adanya gambaran pengalaman dari orang tua, kerabat, teman, maupun saudara yang pernah bekerja di sektor tersebut. Selain itu, adanya konsentrasi gen Z untuk memilih bekerja di wilayah perkotaan dengan akses teknologi, transportasi yang sudah memadai, selain itu perusahaan industri di wilayah Jakarta Selatan cenderung lebih progresif dalam mengadopsi teknologi baru, serta adapun alasan lain dikarenakan adanya faktor keberagaman jenis bidang industri, mulai dari manufaktur hingga industri kreatif. Dengan demikian memberikan kesempatan kepada gen Z untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas dan juga preferensi kerja mereka (Febriana, 2024).

Sifat dan karakteristik yang ada pada gen Z ini mengakibatkan mereka berkeinginan untuk berpindah kerja dari perusahaan sekarang ke perusahaan baru yang disebut *turnover intention* (Sandini et al., 2024). *Turnover intention* adalah keinginan individu berpindah tempat dari perusahaan saat ini ke perusahaan lainnya, ketika individu melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya (Sari et al., 2015). Permasalahan lain yang harus dicermati oleh pengusaha adalah ketika terjadi mutasi karyawan dari perusahaan yang sekarang ke perusahaan lain, atau melamar ke perusahaan pesaing (Febriyanti et al., 2024). Penelitian yang penulis teliti pada saat ini mencoba mereplikasi penelitian yang telah dilakukan ada peneliti sebelumnya yaitu yang juga membahas mengenai *turnover intention* (Julianti et al., 2024). Pada kedua penelitian tersebut, dijelaskan bahwa terdapat 3 variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, yaitu *job insecurity*, *burnout*, dan *work life balance* (Pramushinta et al., 2024). Hal ini membuat penelitian ini bisa menjadi jawaban atas masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Berdasarkan pra riset wawancara Peneliti dengan beberapa rekan kerja gen Z di salah satu perusahaan industri daerah Jakarta Selatan, mengungkapkan bahwa Gen Z muncul sebagai demografis yang paling *stress* di tempat kerja dan berjuang keras untuk mengatasinya. Singkatnya, para pekerja mudah mengalami kesulitan terutama berkutut dengan tuntutan kehidupan profesional. Ada berbagai hal yang dapat mendorong Gen Z untuk resign dari perusahaan tempat mereka kerja.

Menurut survei Jajak Pendapat (JakPat) pada gambar 1.3, menunjukkan bahwa mayoritas 64,9% responden Gen Z akan resign jika gaji tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (*job description*). Kemudian 56,9% berniat *resign* apabila jam kerja tidak teratur dan cenderung berlebihan, 52,4% karena budaya kerja di perusahaan yang *toxic*, dan 51,3% karena *Standard Operating Procedure* (SOP) yang tidak jelas. Ada pula responden Gen Z yang berencana resign karena memiliki rekan kerja yang *toxic* (48,8%), beban kerja berlebihan (41,8%), tidak adanya jenjang karir (38,5%), serta tidak adanya keseimbangan dalam kehidupan kerja atau *work life balance* (37,2%) (Firmansyah et al., 2023).

Perusahaan dapat menetapkan kebijakan yang menghargai kesehatan mental para karyawan agar tidak adanya fenomena *turnover intention* yang akan dialami oleh karyawan, dengan menyediakan psikolog yang dapat diakses oleh karyawan, maka cara yang tepat memprioritaskan kesehatan mental karyawan adalah dengan menerapkan sistem *work life balance* (Fitria & Linda, 2019). *Work life balance* yang baik akan membawa dampak yang baik pula dengan kesehatan mental, juga dapat menurunkan adanya gejala terganggunya kesehatan mental karyawan, dengan demikian akan menurun atau tidak adanya fenomena atau gejala *turnover intention* bagi karyawan (Seviana & Kristanto, 2023). *Work life balance* sendiri memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Suhakim & Badrianto, 2021). Kondisi tersebut yang pada akhirnya menjadikan aspek *work life balance* yang harus dicapai karyawan dalam dunia kerja (Hulu et al, 2025). Karena *work life balance* mempunyai dampak negatif terhadap *turnover intention* (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengeksplorasi secara komprehensif pengaruh simultan dari job insecurity, burnout, dan work-life balance terhadap turnover intention khusus pada karyawan Generasi Z di sektor industri di Jakarta Selatan, suatu segmen yang masih jarang terfokus dalam studi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan yang lebih kontekstual dengan mempertimbangkan karakteristik unik dan dinamika psikologis Generasi Z, serta faktor lingkungan kerja di wilayah urban yang padat seperti Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan relevan untuk mempertahankan talenta muda di tengah tantangan modernisasi dan perubahan pasar tenaga kerja

Research gap yang sudah dijelaskan membuat penulis ingin meneliti lebih jauh tentang *job insecurity*, *burnout*, dan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Serta sampel pada penelitian-penelitian terdahulu mayoritas karyawan generasi X dan generasi Y, serta karyawan yang sudah bekerja dengan masa kerja yang cukup lama yaitu lebih dari 5 tahun bekerja, dan belum diketahui terkait jenis perusahaan di bidang apa para karyawan Gen Z tersebut bekerja. Sedangkan sampel penelitian yang akan peneliti pilih yaitu Gen Z, yang memiliki masa kerja satu sampai tiga tahun. Serta perusahaan dengan bidang industri di daerah Jakarta Selatan, dengan alasan daerah tersebut adalah kawasan perkantoran elit, dimana kehidupan pekerja disana berbeda dengan kehidupan pekerja yang ada di daerah lain. Berdasarkan permasalahan dan situasi perusahaan serta kesenjangan penelitian di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh *Job Insecurity*, *Burnout*, dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z Perusahaan Bidang Industri di Jakarta Selatan”.

Metode

Peneliti melakukan penelitian di perusahaan industri yang bertempat di daerah Jakarta Selatan sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2024 sampai Februari 2025. Penelitian ini juga berfokus pada variabel independen seperti *job insecurity*, *burnout*, dan *work life balance*, serta *turnover intention* sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah 119.426 karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan bidang industri daerah Jakarta Selatan, generasi Z dalam konteks penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Research, 2022), dengan fokus pada karyawan yang telah memasuki usia produktif (minimal 21 tahun ke atas) dan sudah aktif bekerja selama satu tahun lebih.

Populasi ini mencakup berbagai sektor industri di perusahaan-perusahaan tersebut, baik perusahaan swasta, *startup*, maupun perusahaan multinasional, yang memiliki karakteristik pekerjaan tetap atau kontrak dengan sistem kerja yang memungkinkan adanya pengalaman terkait *job insecurity*, *burnout*, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Estimasi jumlah populasi disesuaikan dengan data demografis karyawan pada wilayah penelitian. Dikarenakan populasi sudah diketahui jumlah yaitu 119.426 orang karyawan generasi Z. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 398,66 yang dibulatkan oleh peneliti menjadi 399 responden.

Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang paling umum untuk studi opini publik, *polling* pemilu, dan studi lain yang hasilnya akan diterapkan pada populasi yang lebih luas. *Probability sampling* juga bisa diartikan sebagai metode pengambilan sampel yang menggunakan beberapa bentuk pemilihan acak. Untuk dapat mendapatkan metode pemilihan acak, seorang peneliti harus menyiapkan beberapa proses atau prosedur untuk dapat memastikan bahwa unit yang berbeda ada di dalam populasi dan memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih (Salmaa, 2023). Sedangkan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) yaitu dengan cara undian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan menggunakan skala *Likert* 6 titik, dengan beberapa pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, dimana hasil dari kuesioner tersebut menghasilkan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity*, *burnout*, dan *work life balance*. Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan oleh peneliti ialah berasal dari penelitian-penelitian terdahulu yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal-jurnal, dan skripsi yang dilakukan oleh para peneliti dengan rentang penelitian mulai dari tahun 2019 sampai tahun 2024, selain itu peneliti juga menggunakan sumber dari lembaga survei seperti badan pusat statistik (BPS), lokadata, dan jajak pendapat (JakPat) agar data yang digunakan dan dihasilkan selalu terupdate dan berkesinambungan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS), *software* yang digunakan ialah *SmartPLS* versi 4. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau pengaruh-hubungan, bisa juga disebut dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, maka teknik

analisis kecocokan model yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan dengan *software SmartPLS 4*. *Outer model* dilakukan untuk memastikan agar instrumen yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran pada setiap variabel, dinilai melalui validitas dan reliabilitas.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 174 responden yang dipilih secara *purposive* sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria tersebut mencakup individu yang termasuk kalangan Gen Z yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012. Selain itu, partisipan juga diseleksi berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian berupa karyawan yang bekerja di perusahaan industri daerah Jakarta Selatan, dan memiliki rentang masa kerja mulai dari <1 sampai >5 tahun.

Tabel 1. Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 1

Instrumen	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Turnover Intention</i>	Keterangan
JI1	0.925				Valid
JI2	0.868				Valid
JI4	0.983				Valid
JI6	0.961				Valid
JI7	0.902				Valid
BT1		0.825			Valid
BT2		0.895			Valid
BT3		0.86			Valid
BT4		0.831			Valid
BT5		0.876			Valid
BT6		0.882			Valid
BT7		0.653			Tidak Valid
WLB1			0.748		Valid
WLB2			0.938		Valid
WLB3			0.794		Valid
WLB4			0.966		Valid
WLB5			0.966		Valid
WLB6			0.955		Valid
WLB7			0.963		Valid
T11				0.862	Valid
T12				0.882	Valid
T13				0.871	Valid
T14				0.845	Valid
T15				0.871	Valid
T16				0.879	Valid
T17				0.652	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 1, output nilai *loading factor* untuk variabel *Burnout* memiliki 1 pernyataan dengan nilai 0.653 dan variabel *Turnover Intention* memiliki 1 pernyataan dengan nilai 0.652 yang memiliki nilai < nilai *loading factor* 0.70. Sehingga pernyataan yang memiliki nilai < *loading factor* 0,7 harus dihapus dan dilakukan pengujian ulang. Berikut hasil pengujian tahap 2 *loading factor* pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Outer Loading Uji Convergent Tahap 2

Instrumen	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Turnover Intention</i>	Keterangan
JI1	0.923				Valid
JI2	0.869				Valid
JI4	0.983				Valid
JI6	0.96				Valid
JI7	0.903				Valid

Instrumen	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Turnover Intention</i>	Keterangan
BT1		0.838			Valid
BT2		0.895			Valid
BT3		0.888			Valid
BT4		0.86			Valid
BT5		0.87			Valid
BT6		0.85			Valid
WLB1			0.742		Valid
WLB2			0.938		Valid
WLB3			0.789		Valid
WLB4			0.968		Valid
WLB5			0.968		Valid
WLB6			0.957		Valid
WLB7			0.965		Valid
T11				0.875	Valid
T12				0.88	Valid
T13				0.9	Valid
T14				0.875	Valid
T15				0.865	Valid
T16				0.847	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji *outer loading* pada tahap kedua menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Job Insecurity*, *Burnout*, *Work Life Balance*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam model pengukuran. Nilai *outer loading* yang tinggi mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukurnya secara baik, sehingga mendukung terpenuhinya validitas konstruk pada model penelitian ini.

Tabel 3. Hasil AVE Uji Convergent Validity

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0.862	Valid
<i>Burnout</i>	0.752	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0.825	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.764	Valid

Pengujian *convergent validity* juga dilakukan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan Tabel 3, nilai AVE untuk variabel *Job Insecurity* sebesar 0,862, *Burnout* sebesar 0,752, *Work Life Balance* sebesar 0,825, dan *Turnover Intention* sebesar 0,764. Seluruh nilai AVE tersebut berada di atas batas minimum 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel memenuhi kriteria *convergent validity*. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya, sehingga model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid secara konvergen.

Tabel 4. Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity

Pernyataan	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Turnover Intention</i>	Keterangan
J11	0.923	0.574	0.459	0.564	Valid
J12	0.869	0.533	0.476	0.531	Valid
J14	0.983	0.653	0.535	0.64	Valid
J16	0.96	0.636	0.517	0.626	Valid
J17	0.903	0.771	0.667	0.762	Valid
BT1	0.665	0.838	0.576	0.809	Valid
BT2	0.609	0.895	0.625	0.88	Valid
BT3	0.58	0.888	0.892	0.9	Valid

Pernyataan	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Turnover Intention</i>	Keterangan
BT4	0.586	0.86	0.964	0.875	Valid
BT5	0.635	0.87	0.732	0.865	Valid
BT6	0.536	0.85	0.646	0.847	Valid
WLB1	0.467	0.708	0.742	0.712	Valid
WLB2	0.53	0.793	0.938	0.809	Valid
WLB3	0.326	0.545	0.789	0.564	Valid
WLB4	0.551	0.823	0.968	0.839	Valid
WLB5	0.581	0.845	0.968	0.861	Valid
WLB6	0.594	0.811	0.957	0.827	Valid
WLB7	0.589	0.856	0.965	0.872	Valid
TI1	0.638	0.854	0.704	0.875	Valid
TI2	0.609	0.895	0.625	0.88	Valid
TI3	0.58	0.888	0.892	0.9	Valid
TI4	0.586	0.86	0.964	0.875	Valid
TI5	0.635	0.87	0.732	0.865	Valid
TI6	0.536	0.85	0.646	0.847	Valid

Berdasarkan Tabel 4, nilai *cross loading* untuk variabel *Job Insecurity*, *Burnout*, *Work Life Balance*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai korelasi antara indikator dengan konstruksya > indikator pada konstruk lainnya. Hasil uji *convergent validity* dan *discriminant validity* menunjukkan angka yang konsisten, dengan semua indikator dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid

Tabel 5. Fornell-Larcker dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	<i>Burnout</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Life Balance</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	0.867				Valid
<i>Job Insecurity</i>	0.693	0.929			Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.995	0.683	0.874		Valid
<i>Work Life Balance</i>	0.856	0.581	0.872	0.908	Valid

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai akar AVE pada variabel *Burnout* sebesar 0.867, *Job Insecurity* 0.929, *Turnover Intention* 0.874, dan *Work Life Balance* 0.908 memiliki nilai yang > dari nilai korelasinya dengan variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0.96	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.934	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.963	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.938	Reliabel

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk konstruk/variabel *Job Insecurity* sebesar 0.96, *Burnout* sebesar 0.934, *Work Life Balance* 0.963, dan *Turnover Intention* 0.938. Semua nilai *Cronbach's Alpha* tersebut berada di atas 0.70, sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 7. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0.972	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.935	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.973	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.938	Reliabel

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk konstruk/variabel *Job Insecurity* sebesar 0.972, *Burnout* sebesar 0.935, *Work Life Balance* 0.973, dan *Turnover Intention* 0.938. Semua nilai *Composite Reliability* tersebut berada di atas 0.70, sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Variabel Dependen	R Square	R Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i>	0.992	0.992

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh bahwa nilai *R Square* variabel dependen *Turnover Intention* sebesar 0.992. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh pemimpin transformasional dan komitmen sebesar 99,2%, yang termasuk kategori kuat. Adapun gambar di bawah ini merupakan *output PLS SEM Algorithm* untuk melihat R^2

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	t Statistic (O/STDEV)	p-Values	Keterangan
<i>Job Insecurity – Turnover Intention</i>	-0.01	-0.01	0.011	0.903	0.183	Hipotesis Ditolak
<i>Burnout– Turnover Intention</i>	0.939	0.939	0.016	59.552	0	Hipotesis Diterima
<i>Work Life Balance – Turnover Intention</i>	0.074	0.074	0.018	4.059	0	Hipotesis Diterima

Berdasarkan *output* analisis, disimpulkan bahwa *Job Insecurity* tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, dengan koefisien parameter sebesar -0.01. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi *p value* sebesar 0.183 (lebih besar dari *alpha* 0.05), dan nilai *t Statistic* sebesar 0.903 (lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.96). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi ketidakpastian seseorang terhadap kelangsungan pekerjaannya di masa depan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Sebaliknya, variabel *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang ditandai pada koefisien parameter sebesar 0.939, dan ditunjukkan dengan nilai *p-value* sebesar 0.000 (lebih kecil dari *alpha* 0.05), dan nilai *t statistic* sebesar 59.552 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.96). Serta variabel *Work Life Balance* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang ditandai dengan nilai koefisien parameter 0.074, dan nilai *p-values* sebesar 0.000, dan nilai *t statistic* sebesar 4.059 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.96).

Tabel 10. Hasil Uji Effect Size

	<i>Job Insecurity</i>	<i>Burnout</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Turnover Intention</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>				0.007	Efek Kecil
<i>Burnout</i>				24.357	Efek Besar
<i>Work Life Balance</i>				0.195	Efek Besar
<i>Turnover Intention</i>					

Berdasarkan analisis, *effect size* menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai f^2 sebesar 24.357 yang berada jauh di atas ambang batas untuk kategori efek besar ($\geq 0,35$). Hal ini mengindikasikan bahwa *Burnout* merupakan faktor yang sangat dominan dalam menjelaskan dan meningkatkan *Turnover Intention*. Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh sedang terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai f^2 0.195. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* merupakan faktor yang cukup dominan dalam menjelaskan dan meningkatkan *Turnover Intention*.

Job Insecurity, hanya memiliki *effect size* yang sangat kecil terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai f^2 sebesar 0.007, yang berada di bawah ambang batas efek kecil (0.02). Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* ini relevan dalam teori, namun tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini. Ada kemungkinan karyawan perlu di mediasi dengan variabel lain yang memang relevan di kenyataan.

Pembahasan

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

berdasarkan temuan analisis diketahui bahwa *Job Insecurity* tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan koefisien parameter sebesar -0.01. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0.183 (lebih besar dari α 0.05), dan nilai *t* Statistik sebesar 0.903 (lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.96). Serta pada Tabel 10, berdasarkan analisis *effect size* menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki *effect size* yang sangat kecil terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai f^2 sebesar 0.007, yang berada di bawah ambang batas efek kecil (0.02).

Hal ini dapat dilihat dari pengaruh indikator tertinggi pertama dari variabel *Job Insecurity*, yaitu indikator tingkat kepentingan pada potensi individu. Dimana adanya ketidaksesuaian antara potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan tugas atau *job desc* yang diberikan, membuat karyawan merasa tidak yakin terhadap stabilitas hasil dari pekerjaan yang mereka sudah kerjakan. Selain itu, adanya pengaruh indikator lain seperti *powerlessness* atau ketidakpercayaan yang dirasakan individu. Adanya perasaan tidak memiliki kendali pada saat pengambilan keputusan, dikarenakan adanya faktor karyawan baru, usia yang masih muda, wawasan atau pengalaman yang belum banyak. Hal tersebut membuat timbulnya perasaan *powerlessness* dalam bekerja yang dapat mempengaruhi hasil keberlanjutan kerja.

Hasil dari temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial dan Gen Z di Bank BJB cabang dan Mogot (Priyono & Tampubolon, 2023). Adapun penelitian selanjutnya menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Amaris (Karina et al., 2018).

Hal tersebut dapat terjadi adanya hipotesis yang tidak signifikan dan hasil penelitian yang berlawanan karena adanya perbedaan bidang perusahaan/instansi tempat mereka bekerja dengan tempat bekerja responden yang ada pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini responden bekerja pada perusahaan bidang industri yang berada di daerah perkotaan yaitu Jakarta Selatan. Selain itu adanya perbedaan usia pada responden antara kedua penelitian tersebut dengan penelitian ini, dapat menjadi tolak ukur terjadinya hasil penelitian yang berlawanan.

Namun, penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Azizah & Murniningsih, 2022) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu penelitian lain menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Bumi Raya Mestika, karena menurut karyawan PT Bumi Raya Mestika menganggap bahwa pekerjaan yang dimilikinya sangat berharga dan penting untuk mereka. Serta, penelitian ini juga sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh juga yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

karyawan PT Java *Wood* Industri, menurut mereka meskipun karyawan merasa cemas terhadap adanya kemungkinan pemutusan hubungan kerja, namun kecemasan tersebut tidak secara langsung dapat mendorong niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z perusahaan Industri di daerah Jakarta Selatan karena adanya perbedaan bidang perusahaan, *culture*, usia, dan juga adanya kemungkinan variabel lain yang lebih relevan untuk memengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan keluar dari tempat mereka bekerja.

Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Menurut temuan analisis diketahui bahwa variabel *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang ditandai pada koefisien parameter sebesar 0.939, dan ditunjukkan dengan nilai *p-values* sebesar 0.000 (lebih kecil dari *alpha* 0.05), dan nilai *t-Statistic* sebesar 59.552 (lebih besar dari *t_{table}* sebesar 1.96). Serta pada Tabel 10, berdasarkan analisis *effect size* menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai *f₂* sebesar 24.357 yang berada jauh di atas ambang batas untuk kategori efek besar ($\geq 0,35$).

Hal ini mengindikasikan bahwa *Burnout* merupakan faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan *Turnover Intention*, yang dapat dilihat dari pengaruh indikator *Burnout* yang paling tinggi terkait adanya kelelahan emosional yang dirasakan oleh karyawan. Adanya perasaan lelah secara emosional, terkurasnya emosi akibat stres atau adanya tekanan berkepanjangan, baik dari pekerjaan (karena adanya target pekerjaan yang harus dicapai namun hanya 1 orang yang mengerjakan atau adanya pelimpahan beban kerja yang berlebih) maupun kehidupan pribadi (tuntutan sebagai generasi *sandwich*, dimana mayoritas Generasi Z adalah tulang punggung keluarga dalam mencukupi ekonomi), hal tersebut dapat meningkatkan kelelahan emosional yang seringkali berpengaruh besar pada peristiwa adanya peningkatan *Turnover Intention* di sebuah perusahaan.

Faktor dari indikator *Burnout* lain yang tertinggi adalah kelelahan mental. Berlanjut dari adanya kelelahan emosional yang selalu di pendam dan tidak diceritakan kepada siapapun, dapat mengakibatkan munculnya kelelahan mental pada karyawan. Kelelahan mental ditandai dengan karyawan yang merasa bekerja hanya untuk menjalani rutinitas hari-hari biasa dalam bekerja, dan sudah tidak merasakan adanya tantangan atau hal yang menarik dalam bekerja. Selain itu, adanya perasaan bahwa pekerjaan tersebut sudah tidak memiliki makna dalam hidup karyawan, dan hal yang paling parah yang dapat terjadi adalah sudah tidak adanya keterikatan emosional terhadap tanggung jawab yang harus dikerjakan.

Hasil dari temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan dan selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di Kabupaten Sidoarjo, dengan koefisien regresi sebesar 0.265 ($p < 0.05$) (Suhermanto & Paryontri, 2024). Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di perusahaan manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma (Mustaqim & Bagana, 2025). Penelitian tersebut, karyawan yang mengalami tingkat *burnout* yang tinggi, ditandai dengan emosi yang terkuras, sikap acuh tak acuh (*depersonalisasi*) dan menurunnya performa personal yang membuat keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z perusahaan Industri di daerah Jakarta Selatan, karena adanya kesamaan perasaan adanya pelimpahan beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, serta adanya emosi yang selalu dipendam secara pribadi tanpa adanya *reward* atau *recognition* yang diberikan oleh atasan atas usaha atau hasil kerja yang telah diselesaikan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Menurut temuan analisis pada sebelumnya diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang ditandai dengan nilai koefisien parameter 0.074, dan nilai *p-values* sebesar 0.000, dan nilai *t-statistic* sebesar 4.059 (lebih besar dari *t*-tabel sebesar 1.96). Serta pada Tabel 10, berdasarkan analisis *effect size* menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh sedang terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai f^2 0.195.

Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* merupakan faktor yang cukup dominan dalam menjelaskan dan meningkatkan *Turnover Intention*. Selain itu, adanya pengaruh indikator dari variabel *Work Life Balance* yang ditemukan dari hasil olah data berupa indikator keseimbangan waktu. Karyawan selalu merasa waktu yang dihabiskan untuk bekerja selalu mengganggu waktu yang mereka miliki untuk kehidupan pribadi, maupun kehidupan dengan keluarga mereka. Dengan tidak adanya keseimbangan waktu, membuat karyawan merasa jenuh karena kehidupan yang monoton dan tidak bervariasi, karena tidak adanya interaksi dengan orang lain selain karyawan-karyawan yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja. Otomatis, wawasan dan pemikiran yang mereka miliki hanya *stuck* pada pemikiran yang itu-itu saja, karena mereka hanya berinteraksi dengan orang yang ada di lingkungan yang sama.

Hasil dari temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan dan selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di Kota Medan, dengan koefisien regresi sebesar 0,715, *t* hitung 6,637, dan signifikansi 0,000 (Hulu et al., 2025). Selain itu, adapun menurut penelitian lain menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z di beberapa sektor industri di Kota Bandung (Sandini et al., 2024). Dengan kata lain, karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mungkin merasa lebih percaya diri dalam mencari peluang kerja lain yang mungkin lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Sebaliknya, adapula hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention* karyawan di CV. Surya Metalindo Parts. Karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan tidak terbukti secara langsung memengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan (Sandi, 2025).

Berdasarkan hasil keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Gen Z perusahaan Industri di daerah Jakarta Selatan, karena adanya perasaan bahwa perlu adanya keseimbangan yang baik antara waktu untuk bekerja dengan waktu untuk kehidupan pribadi mereka, hasil positif pada penelitian ini mengindikasikan bahwa *work life balance* yang terlalu fleksibel atau longgar dapat disalahartikan sebagai kurangnya tantangan atau jalur karier yang tidak jelas, sehingga bagi karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan tinggi akan merasa jenuh dan akan memilih perusahaan dengan tantangan yang jelas dan jenjang karier yang jelas.

Kesimpulan

Hasil dari uji hipotesis menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: 1). *Job insecurity* terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kondisi ketidakpastian seseorang terhadap kelangsungan pekerjaannya di masa depan, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. 2). Sedangkan, pada *burnout* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* (kelelahan emosional, sinisme, dan kurangnya prestasi pribadi) yang dialami oleh karyawan, maka semakin kuat pula niat atau keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Pengaruhnya yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan ini bukan terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki validitas statistik dan merupakan faktor prediktor utama. Dengan kata lain, *burnout* adalah pemicu serius yang harus dimitigasi oleh perusahaan jika ingin menahan karyawan terbaik mereka. 3). Pada *work life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut mengindikasikan secara umum bahwa *work life balance* yang baik akan menurunkan *turnover intention*.

Implikasi teoritis utama adalah penguatan bahwa bagi Gen Z, tuntutan psikologis adalah pemicu *Turnover Intention* yang dominan daripada tuntutan yang bersifat struktural/finansial. Temuan pengaruh positif dan signifikan *burnout* (sebagai *job demand* utama) dan pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* (dimana WLB yang buruk berarti kurangnya *job resource*) terhadap *turnover intention* secara kuat mendukung validitas Model JD-R dalam konteks Gen Z. Keterbatasan Data penelitian dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu (sekali survei). Oleh karena itu, penelitian ini tidak dapat menggambarkan perubahan variabel (*job insecurity*, *burnout*, *work life balance*) dari waktu ke waktu, dan tidak dapat secara definitif membuktikan hubungan sebab-akibat (kausalitas) jangka panjang. Saran penelitian selanjutnya yaitu agar Menggunakan alat ukur *Work Life Integration*, bukan *Work Life Balance*. Model *Work Life Integration* lebih relevan dengan Gen Z yang sering menggabungkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Deswarta, D., Masnur, M., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26620>
- Febriana, R. (2024). Analisis Pengaruh Workload, Job Insecurity, dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan Tetap (Studi pada Marketing Dealer Honda MPM Motor

- Ponorogo). *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3).
<https://doi.org/10.24269/asset.v6i3.7692>
- Febriyanti, R., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5999–6010.
<https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5251>
- Firmansyah, M. A., Roswaty, R., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Burnout dan Komitmen Afektif terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit YK Madira Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1400–1410. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1726>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 65, 503–506. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- Hilasseba, D. W., & Rozaq, K. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Turnover Intention through Organizational Commitment (on Employees of Forwarding Company in East Java). *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 4(7), 761–767. <https://doi.org/10.55677/ijssers/v04i7y2024-13>
- Hulu, I. P. J., Siregar, S. K., & Teta, B. (2025). Pengaruh Mental Health dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Kota Medan. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(3), 214–226. <https://doi.org/10.59841/jureksi.v3i3.3077>
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., & Fauzi, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 167–174. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i4.1002>
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2020). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 62–72.
- Mustaqim, M., & Bagana, B. D. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Perusahaan Manufaktur Kawasan Industri Wijayakusuma. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)*, 9(3), 365–380.
- Pramushinta, A., Winarto, W. W., & Biyanto, F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement, Burnout, dan Organizational Justice terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(12), 75–88. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i12.2920>
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33.
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Research, B. (2022). *Age Range by Generation*. Beresford Research.
<https://www.beresfordresearch.com/age-range-by-generation/>
- Sandini, D., Mubarak, A., Mulyanti, D., Drajat, D. Y., & Faturachman, E. (2024). Pengaruh Mental Health dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di

- Kota Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 58–64.
<https://doi.org/10.51977/jsm.v6i2.1788>
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.
- Sandi, R. (2025). Pengaruh Kolaborasi Tim dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Surya Metalindo Parts. *Journal Social Society*, 5(1), 695–711.
<https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.747>
- Seviana, A., & Kristanto, R. S. (2023). Mental Health Management & Work-Life Balance Generasi Milenium terhadap Kemungkinan untuk Berpindah Kerja Karyawan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 131–141.
<https://doi.org/10.35829/magisma.v11i2.329>
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>
- Suhermanto, S., & Paryontri, R. A. (2024). Burnout dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Generasi Z. *Unesa Psychology Journal*. <https://doi.org/10.21070/ups.5805>
- Sukarman, P. A. (2022). The Role of Job Satisfaction as a Mediation Variable on the Influence of Work-Life Balance, Islamic Work Ethics, and Burnout on Turnover Intention. *Journal of Islamic Entrepreneurship and Management*, 2(2), 118–131.
<https://doi.org/10.18326/jiem.v2i2.118-131>
- Suwiknyo, P. (2022). Analysis of the Influence of Aptitude and Attitude on Burnout Rates and Work Performance (Literature Review of Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 631–643.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i4.1264>
- Yanto, F., & Bandri, F. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Job Satisfaction, dan Burnout terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di PT Rocket Chicken DIY. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 21(2), 934–943.
<https://doi.org/10.31316/akmenika.v21i2.6582>