

Pengaruh Work-life Balance dan Occupational Stress Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta

Pakidah Umi Nurhidayah ^{1*}, Nike Larasati ²

^{1, 2} Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

* fakidahumi99@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi, sehingga dapat membantu perusahaan merancang strategi pengelolaan karyawan yang efektif guna menekan tingkat turnover. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Worklife Balancedan Occupational stress terhadap Turnover Intention pada karyawan generasi Z di Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan jenis data primer, sumber data yang digunakan adalah hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gen Z yang ada di Kota Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 100 responden, dengan menggunakan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Worklife Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan gen Z di Kota Surakarta, Occupational stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan gen Z di Kota Surakarta.

Keywords: *Worklife Balance, Occupational Stress, Turnover Intention*

Pendahuluan

Hasil survei kependudukan oleh Badan Pusat Statistik 2024 menunjukkan bahwa Indonesia saat ini memasuki periode terbaik bonus demografi yang maksudnya usia produktif karyawan didominasi oleh generasi Z (Badan Pusat Statistik, 2020). Generasi Strauss-Howe atau generasi Z atau disebut Gen Z merupakan generasi kelahiran tahun 1997-2012 atau berusia 12-27 tahun (Sandini et al., 2025). Keseluruhan penduduk usia produktif, proporsi jumlah usia produktif pada gen Z di Indonesia saat ini sebesar 27,94% termasuk gen Z yang berada di Kota Surakarta. Penduduk di Kota Surakarta, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik 2024 mempunyai angka partisipasi tenaga kerja yang tinggi, dengan kontribusi signifikan dari generasi muda, termasuk Gen Z. Gen Z memperoleh rasio tertinggi dalam komposisi penduduk di Surakarta yaitu sejumlah 29,92%. Tidak semua Gen Z di Surakarta sudah bekerja, namun banyak diantara mereka yang telah memasuki dunia kerja. Kehadiran banyaknya gen Z ini menunjukkan perubahan demografis yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan kota, mulai dari pendidikan, tenaga kerja dan gaya hidup.

Tabel 1. *Data Penduduk yang Bekerja Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin di Kota Surakarta*

Kelompok Umur (Tahun)	Laki-Laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah (Orang)
15 – 24	18.634	14.689	33.323
25 – 54	105.263	80.515	185.778
Diatas 54	33.628	25.777	59.405
Total	157.525	120.981	278.506

Sekarang ini gen Z telah menjadi salah satu generasi yang mendominasi angkatan kerja (Waworuntu et al., 2022). Survei dari Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2019 menunjukkan Gen. Z telah mengisi kurang lebih 12 juta posisi produktif dan siap kerja. Tercatat 57% diantara mereka telah menjadi karyawan tetap. Persentase ini merupakan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Untuk itu, penting bagi perusahaan yang ingin memasukan gen Z dalam organisasinya, dengan memahami karakteristik gen Z dalam bekerja sebagai upaya untuk memaksimalkan produktivitas, sehingga dapat memberdayakan dalam menggunakan keterampilan dengan baik terutama dalam menggunakan teknologi. Gen Z dalam bekerja mempunyai karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, baik dalam berkolaborasi, senang bekerja dalam tim, mempunyai sikap yang mandiri, ingin memiliki kebebasan dalam bekerja, dan mencari pekerjaan yang memberikan fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan tempat untuk kemajuan (Septianini, 2024).

Gen Z memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*) dalam waktu relatif lebih cepat dan tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, sebagaimana hasil tentang tingkat kesetiaan Gen Z terhadap pekerjaan (Yang & Dini, 2023). Berjumlah 4.550 karyawan berusia 18–20 tahun menjadi responden. Hasil riset menemukan bahwa jika dibandingkan dengan Gen X dan Gen Y, karyawan Gen Z memiliki tingkat kesetiaan yang paling rendah terhadap pekerjaannya. Berjumlah 57,3% dari total responden Gen Z berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di suatu tempat. Kondisi ini terus berlanjut meski di tengah masa sulit seperti pandemi. Pada tahun 2021, Forbes menyoroti fenomena *The Great Resignation* atau pengunduran diri besar-besaran yang terjadi di kalangan Gen Z selama pandemi. Artikel tersebut merujuk pada hasil riset Adobe Survey 2021 yang dilakukan terhadap 5.500 responden Gen Z berusia 18-24 tahun. Hasilnya 56% responden berencana untuk pindah kerja, demikian pula dengan studi yang dilakukan oleh Survei Microsoft dan Bankrate dalam (Redafanza et al., 2023). Masing-masing mencatat 54% dan 77% responden yang merupakan Gen Z berpikir untuk berhenti kerja. Hasil ini diperkuat dalam temuan penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa gen Z gampang beralih dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atau disebut *Turnover Intention*, dimana apabila gen Z sudah tidak sesuai dengan harapan dan keinginannya bekerja di tempat tersebut (Pambudi & Djastuti, 2021).

Turnover Intention memiliki dampak negatif bagi perusahaan ataupun organisasi. Atas dasar inilah penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan psikologis karyawannya agar dapat meminimalisir angka *Turnover Intention* (Rasidah et al., 2025). *Turnover Intention* dapat ditekan dengan tingginya kepuasan kerja dan *psychological wellbeing* (Putri & Prasetyo, 2017). Pandangan dan perasaan positif karyawan pada pekerjaannya akan mendorong karyawan untuk terus berusaha memberikan apresiasi serta kontribusi terbaik pada karyawannya, sehingga *Turnover Intention* menjadi lebih rendah (Maharani & Tamara, 2024). *Turnover Intention* bisa dipengaruhi oleh faktor *worklife balance*, sebagaimana hasil lain menyimpulkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan penelitian (Laksono & Wardoyo, 2023). Artinya jika semakin tinggi kualitas *Worklife Balance* karyawan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan. *Worklife Balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan gen Z untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang, baik dalam pekerjaan maupun dalam hubungan keluarga. *Worklife Balance* juga menjadi keuntungan yang dicari-cari oleh karyawan gen Z saat ini. Kondisi inilah yang akhirnya menjadikan aspek *Worklife Balance* yang harus dicapai karyawan gen Z dalam dunia kerja, karena *Worklife Balance* mempunyai dampak negatif terhadap *Turnover Intention* (Jaharuddin & Zainol, 2019). Lain halnya dengan hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan *Worklife Balance* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap niat *Turnover Intention* karyawan

di Deputy Bidang Penegakan Lembaga Antikorupsi di Indonesia (Nita, 2022). Variabel *work life balance*, timbulnya *Turnover Intention* juga dipengaruhi oleh faktor *Occupational stress*. Hal ini dikarenakan *Occupational stress* merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Larasati et al., 2024).

Apabila karyawan gen Z mengalami stress yang terlalu besar, maka dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan, termasuk lingkungan kerja sehingga karyawan tersebut melakukan tindakan untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya (Septianini, 2025). *Occupational stress* karyawan dapat memberikan dampak terhadap perilaku karyawan gen Z tersebut di tempat kerja, salah satunya adalah adanya pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya. *Occupational stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang artinya ketika karyawan mengalami *Occupational stress* yang berkepanjangan, karyawan cenderung memiliki niat untuk pindah kerja ke tempat lain yang menurutnya lebih memadai (Izzah et al., 2021 ; Rahayu et al., 2021) . Berbeda dengan hasil penelitian dilakukan sebelumnya menyimpulkan bahwa *Occupational stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* para karyawan (Prahara & Indriani, 2019).

Adanya perbedaan hasil penelitian dari para peneliti tersebut menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh *Worklife Balance* dan *Occupational Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar. Namun, ada pula temuan yang menyatakan *Worklife Balance* berpengaruh positif atau tidak signifikan, sehingga hasilnya belum konsisten. Begitu juga dengan *Occupational stress* yang sebagian penelitian menemukan berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention*, sedangkan studi lain menunjukkan pengaruh yang berbeda atau tidak signifikan. Variasi hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks demografis, karakteristik generasi, atau lingkungan kerja yang berbeda, khususnya pada generasi Z yang memiliki karakteristik unik dalam menghadapi stres dan prioritas *worklife balance*. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji secara spesifik pada karyawan generasi Z di Kota Surakarta guna memberikan pemahaman yang lebih relevan serta membantu perusahaan merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk menekan *Turnover Intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh *work life balance* dan *occupational stress* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan, khususnya pada generasi Z di lingkungan kerja modern. Dengan mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta produktif. Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang mengkaji secara khusus pengaruh *work-life balance* dan *Occupational stress* terhadap *Turnover Intention* di kalangan generasi Z, kelompok tenaga kerja yang memiliki karakteristik dan kebutuhan unik dibandingkan generasi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga mengintegrasikan pendekatan psikososial dengan teori pertukaran sosial untuk lebih mendalam memahami mekanisme hubungan antara stres kerja, keseimbangan hidup, dan keputusan karyawan dalam konteks pasar tenaga kerja yang dinamis di Indonesia, khususnya di Kota Surakarta, yang hingga kini masih jarang diteliti secara komprehensif.

Metode

Jenis data dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Data kuantitatif terdiri jumlah karyawan generasi Z di Kota Surakarta, jawaban responden tentang *worklife balance*, *Occupational stress*, dan *Turnover Intention* yang dikuantitatifkan dengan skala *Likert*. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil pengamatan dengan pihak instansi (Sugiyono, 2019). Data primer penelitian ini dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z (lahir tahun 1997-2005) yang bekerja di Kota Surakarta. Jumlah pasti populasi dalam penelitian ini belum dapat ditentukan secara spesifik, namun berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surakarta, Generasi Z merupakan bagian signifikan dari angkatan kerja di wilayah ini. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini ditentukan 100 responden generasi Z di Kota Surakarta.

Teknik *pengambilan* sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik dalam pengambilan sampel tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Pengambilan sampel dengan pertimbangan sebagai berikut: 1). Responden karyawan generasi Z yang kelahiran tahun 1997-2005, yang memasuki usia produktif bekerja yaitu usia 19-27. (Badan Pusat Statistik BPS, usia produktif di Indonesia dimulai umur 18 tahun). 2). Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang *fix time* dan bukan milik usaha pribadi. 3). Responden bekerja di Kota Surakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian dengan cara memberikan daftar pertanyaan *tertulis* kepada responden untuk dijawab. Bentuk kuesioner yang peneliti gunakan adalah positif, maka pemberian skor pada kuesioner yang diberikan kepada responden didasarkan pada kriteria skala *Likert* (1-5). Untuk kuesioner yang bernilai negatif, maka klasifikasi skornya adalah: 1). Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot skor = 1. 2). Jawaban Setuju (S) diberi bobot skor = 2. 3). Jawaban Netral (N) diberi bobot skor = 3. 4). Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot skor = 4. 5). Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot skor = 5.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu Analisis deskriptif adalah teknik analisis data dengan cara mengklasifikasi data berdasarkan perbedaan tingkat karakteristik yang ada dan disajikan *dalam* bentuk tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner ini meliputi : deskripsi karakteristik responden, dan deskripsi hasil jawaban responden. Serta menggunakan analisis induktif meliputi : analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi.

Hasil

Uji Validitas Data

Sebagai metode penelitian dalam penentuan seberapa baiknya instrumen bisa dinilai, uji validitas data dijelaskan. Apakah informasi yang diperoleh valid atau tidak valid.

Variabel *Worklife Balance*(X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1

Item Pernyataan	<i>p-value</i>	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan tabel 2. sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *Worklife Balance* valid.

Variabel *Occupational Stress* (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X2

Item Pernyataan	<i>p-value</i>	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid

Tabel 3. tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *Occupational stress* valid.

Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y

Item Pernyataan	<i>p-value</i>	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

Tabel 4. menunjukkan item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item pernyataan variabel *Turnover Intention* valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai kritis	Kesimpulan
X1	0,895	0,60	Reliabel
X2	0,921	0,60	Reliabel
Y	0,829	0,60	Reliabel

Hasil tabel 5. keseluruhan item pernyataan variabel *Worklife Balance*(X1), *Occupational stress* (X2), dan *Turnover Intention* (Y) diketahui nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian keseluruhan item pernyataan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26620163
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.041
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa Besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
(Constant)	Tolerance	VIF
<i>Worklife Balance</i> (X1)	0,998	1,002
<i>Occupational Stress</i> (X2)	0,998	1,002

Hasil tabel 7. menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (*worklife balance*) = 0,998 dan X2 (*Occupational Stress*) = 0,998 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (*worklife balance*) = 1,002 dan X2 (*Occupational Stress*) = 1,002 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Worklife Balance</i> (X1)			<i>Occupationa</i> Stress (X2)	Unstandardize d Residual
Spearm an's rho	<i>Worklife</i> <i>Balance</i> (X1)	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.039
		<i>Sig. (2- tailed)</i>	.	.702
		N	100	100
	<i>Occupational</i> <i>Stress</i> (X2)	<i>Correlation Coefficient</i>	.000	.008
		<i>Sig. (2- tailed)</i>	.999	.938
		N	100	100
	<i>Unstandardize</i> <i>d Residual</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.039	1.000
		<i>Sig. (2- tailed)</i>	.702	.
		N	100	100

Hasil tabel 8. menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (*Worklife Balance*) = 0,702 dan X2 (*Occupational Stress*) = 0,938 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	20.937	.903		23.185	.000
Worklife Balance (X1)	-.098	.025	-.221	-3.873	.000
Occupational Stress (X2)	.386	.028	.788	13.788	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel 9. persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a = 20,937 adalah konstanta, yang artinya apabila *Worklife Balance*(X1), dan *Occupational Stress* (X2) tetap atau tidak ada perubahan, maka *Turnover Intention* positif. b1= -0,098 *Worklife Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Artinya: jika *Worklife Balance* meningkat maka Y (*Turnover Intention*) akan menurun, dengan asumsi variabel X2 (*Occupational stress*) konstan/tetap. b2= 0,386 *Occupational stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Artinya: jika *Occupational stress* meningkat maka Y (*Turnover Intention*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (*worklife balance*) konstan/tetap.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
(Constant)	23,185	0,000
Worklife Balance(X1)	-3,873	0,000
Occupational Stress (X2)	13,788	0,000

Pengaruh *Worklife Balance*(X1) terhadap *Turnover Intention* (Y). Menentukan Hipotesis Nihil dan Hipotesis Alternatif. Ho: $\beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan *Worklife Balance*(X1) terhadap *Turnover Intention* (Y). Menentukan Level of Significance (α) = 5%. Kreteria Pengujian: Ho diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ Ho ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$. Menentukan Kesimpulan: Hasil perhitungan yang menunjukkan thitung -3,873 dan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak. Berarti H1 yang berbunyi, *Worklife Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan gen Z di Kota Surakarta, terbukti kebenarannya. Pengaruh *Occupational Stress* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Menentukan Hipotesis Nihil dan Hipotesis Alternatif. Ho: $\beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan *Occupational Stress* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Ha: $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan *Occupational Stress* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Menentukan Level of Significance (α) = 5%. Kreteria Pengujian: Ho diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ Ho ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$. Menentukan Kesimpulan: Hasil perhitungan diperoleh thitung 13,788 dan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak. Berarti H2 yang berbunyi, *Occupational stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan gen Z di Kota Surakarta, terbukti kebenarannya.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343,517	2	171,758	104,966	.000 ^b
Residual	158,723	97	1,636		
Total	502,240		99		

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Occupational Stress (X2), Worklife Balance(X1)

Hasil perhitungan tabel 11. menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 104,966 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X_1 (*worklife balance*) dan X_2 (*Occupational stress*) terhadap Y (*Turnover Intention*).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.827 ^a	.684	.677
a. Predictors: (Constant), Occupational Stress (X_2), Worklife Balance(X_1)			

Uji Berdasarkan pada tabel 12. diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,677. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (*Worklife Balance*) dan X_2 (*Occupational Stress*) terhadap Y (*Turnover Intention*) sebesar 67,7%. Sisanya ($100\% - 67,7\%$) = 32,3% simultan senilai 32,7% terhadap kinerja pegawai (Y), sementara yang sisanya senilai 67,3% disebabkan oleh faktor lain diterangkan oleh variabel lain diluar model, misalnya kepemimpinan, gaji, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Worklife Balance terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z di Kota Surakarta, dimana nilai regresi sebesar -0,098 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$. Pengaruh negatif berarti pengaruh yang berlawanan, artinya apabila variabel *Worklife Balance* meningkat maka *Turnover Intention* karyawan akan menurun. Sebaliknya apabila *Worklife Balance* rendah maka *Turnover Intention* karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Tamara, 2024 ; Sandini et al., 2025). Penurunan *Turnover Intention* atau niat karyawan generasi Z di Kota Surakarta sangat dipengaruhi oleh faktor work-life balance yang mereka rasakan dalam lingkungan kerjanya. *Work-life balance* ini menjadi kunci utama karena karyawan merasa mampu mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau komitmen-komitmen lain di luar pekerjaan, seperti keluarga, pendidikan, atau hobi. Kondisi ini membuat generasi Z merasa lebih puas dan tidak terbebani secara psikologis, sehingga mereka cenderung memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh penelitian terdahulu bahwa *work-life balance* didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana karyawan merasa mampu mengelola secara harmonis antara tuntutan pekerjaan dan berbagai aspek kehidupan di luar pekerjaan (Urba & Soetjningsih, 2022). Dengan tercapainya keseimbangan ini, karyawan generasi Z menjadi lebih termotivasi untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh variabel *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* relevan dengan teori SET yang dikemukakan oleh penelitian terdahulu bahwa hubungan sosial antara individu karyawan dan perusahaan atau organisasi berlandaskan pada prinsip nilai keuntungan yang diterima lebih besar dari pada pengorbanan yang sudah diberikan (Wandani & Sunaryo, 2022). Individu karyawan akan mempertahankan hubungan bila karyawan merasa mendapatkan manfaat atau keuntungan lebih besar dari pada pengorbanan yang ditanggung. Ketika interaksi sosial di tempat kerja dipenuhi dengan perilaku negatif, seperti dicemooh, dibentak-bentak, dan perilaku

lain yang tidak menyenangkan, maka hubungan tersebut akan dianggap merugikan dan karyawan lebih cenderung meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut. Implikasi dari penelitian ini agar variabel *Worklife Balance* menurunkan *Turnover Intention* pada generasi Z di Kota Surakarta maka karyawan generasi Z di Kota Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan hubungan baik antara rekan kerja dan sebaiknya selalu menjaga untuk tetap mempunyai waktu seimbang antara bersantai dengan bekerja misalnya selalu memiliki waktu yang cukup diluar jam kerja, seperti waktu beristirahat, bermain dan kegiatan lainnya.

Pengaruh Occupational Stress terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Occupational Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi Z di Kota Surakarta, dimana nilai regresi sebesar 0,386 dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, artinya apabila *Occupational Stress* meningkat maka *Turnover Intention* juga akan meningkat. Sebaliknya apabila *Occupational Stress* menurun maka *Turnover Intention* juga akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang terdahulu menyimpulkan bahwa *Occupational stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan (Rahayu et al., 2021 ; Fauzi et al., 2023). *Occupational stress* atau stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* atau niat keluar dari pekerjaan pada karyawan generasi Z di Kota Surakarta. Hal ini dapat dipahami dengan mengacu pada teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikembangkan oleh para psikolog dan sosiolog seperti dalam tulisan (Wandani & Sunaryo, 2022).

Teori ini menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan sosial, terdapat pertukaran nilai antara individu atau pihak yang terlibat, di mana hubungan positif terjadi ketika keuntungan yang diperoleh melebihi pengorbanan yang diberikan, sehingga menghasilkan nilai positif dan memperkuat keterikatan serta partisipasi individu dalam hubungan tersebut. Sebaliknya, ketika pengorbanan *melebihi* keuntungan, muncullah hubungan negatif yang menyebabkan ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan komitmen serta meningkatkan keinginan individu untuk keluar dari hubungan atau organisasi. Dalam konteks pekerjaan, stres yang dirasakan oleh karyawan generasi Z dapat dianggap sebagai bentuk “pengorbanan” yang jika tidak seimbang dengan keuntungan seperti penghargaan, dukungan, atau kepuasan kerja, maka akan memicu niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima sangat penting untuk mencegah turnover yang tinggi dan menjaga stabilitas tenaga kerja di organisasi. Implikasi dari penelitian ini agar variabel *Occupational stress* tidak meningkatkan *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di Kota Surakarta maka perusahaan yang mempekerjakan karyawan generasi Z di Kota Surakarta, sebaiknya semakin mengurangi *Fatigue* (kelelahan fisik) karyawan, sehingga karyawan semakin tidak sering merasa lelah karena beban kerja yang berat dan sebaiknya selalu memberikan kondisi kerja yang tidak memunculkan *anxiety* (rasa cemas) sehingga karyawan generasi Z di Kota Surakarta tidak pernah merasa tidak berguna di departemen di mana mereka bekerja.

Turnover Intention merupakan tindakan dari karyawan untuk mengakhiri atau berhenti dari pekerjaannya dengan alasan mencari pekerjaan yang lebih nyaman. Hasil penelitian didapatkan rata-rata variabel *Turnover Intention* sebesar 4,63. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai *Turnover Intention* karyawan pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta dalam kategori sangat tinggi. Tingginya *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z ini, dapat diketahui dari: sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan, berpikir untuk mencari lingkungan kerja baru, tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru, aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan, akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, segera keluar dari *perusahaan* setelah mendapat

pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, supaya *Turnover Intention* pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta menurun maka sebaiknya pekerja Gen Z di Kota Surakarta semakin tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan dan tidak keluar dari perusahaan ini setelah mendapat pekerjaan yang lebih baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan *beberapa* poin penting terkait faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan generasi Z di Kota Surakarta. Pertama, *work-life balance* terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lainnya, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, pencapaian keseimbangan ini berperan sebagai faktor protektif yang mampu mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dan merasa puas dengan pekerjaannya. Kedua, *Occupational stress* atau stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan generasi Z, semakin besar pula keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi saat ini. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada upaya menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang optimal serta mengelola stres kerja secara efektif guna menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan generasi Z.

Penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kerja-hidup serta mengelola stres kerja secara efektif untuk menurunkan niat karyawan generasi Z dalam meninggalkan organisasi, sehingga meningkatkan retensi dan produktivitas. Sebagai saran, penelitian selanjutnya disarankan memperluas variabel dengan memasukkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan dukungan sosial, menggunakan metode campuran untuk analisis yang lebih mendalam, serta melakukan studi longitudinal untuk melihat perubahan perilaku karyawan dari waktu ke waktu. Selain itu, penelitian di berbagai industri dan wilayah perlu dilakukan guna mendapatkan gambaran yang lebih luas, termasuk evaluasi efektivitas program intervensi terkait *work-life balance* dan pengelolaan stres di lingkungan kerja. Variabel dalam penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas (*worklife balance*, dan *Occupational stress*) sehingga jika ada penambahan variabel akan membuat hasil penelitian ini lebih akurat, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2020). Badan Pusat Statistik. 2020. Badan Pusat Statistik.
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan djuanda poultry shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16-32. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248>
- Izzah, W. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outlet Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 189-195.

- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 7. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Larasati, N., Suprayitno, & Susanti, R. (2024). Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support. *Sports Culture*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.12608>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja dan work engagement terhadap turnover intentions dengan mentoring sebagai variabel moderating pada karyawan hotel dafam semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17-36. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2369. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Nita, P. D. (2022). The effect of work stress and work family conflict on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences (IJoMS)*, 1(1), 1-18. <https://doi.org/10.59066/ijoms.v1i1.31>
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PT. Dankos Farma)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis). <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Prahara, S. A., & Indriani, N. (2019). Employees: Occupational self-efficacy and work stress. *Journal of Psychology and Instruction*, 3(3), 91-96. <https://doi.org/10.23887/jpai.v3i3.23178>
- Putri, S. T., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada Hotel Delonix Karawang). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 39-47. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.16>
- Rahayu, T., Dewi, S. R., & Nafiuddin. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Karakteristik Personal Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Perusahaan di Suralaya. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.30656/jm.v11i1.2545>
- Rasidah, Adefia, Musfiroh, & Cahyaningsi. (2025). Pengaruh Mental Health dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Kota Medan. In Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (Vol. 3, Issue 4, pp. 50–64). STIE Bank BPD Jateng. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2036>
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Strateg. Manag. Account. through Res. Technol*, 2(2), 11-22.
- 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/10.61132/maeswara.v3i4.2036>
- Septianini, R. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 212-224. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3260>

- Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.
- Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan antara work life balance dan stres kerja pada karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694-700.
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Wandani, M., & Sunaryo, S. (2022, November). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Media si Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif (Studi PadaWs Warung Steak di Karesidenan Surakarta). In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi* (Vol. 1, No. 2, pp. 73-86). <https://doi.org/10.59024/semnas.v1i2.7>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: a systematic review. *Society*, 10(2), 384-398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor loyalitas karyawan Generasi Z: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1-14.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7022>