

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN GEN Z DI PT SOLOMON INDO GLOBAL**

Miftakul Huda¹, Tutik Winarsih²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan

hudaaja315@gmail.com, twinarsih@stieyapan.ac.id

ABSTRACT

The increasingly dynamic development of the workplace has raised greater attention toward work life balance and job stress levels, especially among Generation Z employees. This generation is known for prioritizing work flexibility, life balance, and a healthy work environment. However, high job demands in Fast Moving Consumer Goods (FMCG) companies may increase job stress and employees' intention to leave the company (turnover intention). This study aims to determine the influence of work life balance and job stress on turnover intention among Generation Z employees at PT Solomon Indo Global. This study employed a quantitative approach with a causal associative method. The population consisted of all Generation Z employees at PT Solomon Indo Global totaling 42 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were used as research samples. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The findings showed that work life balance had a negative and significant effect on turnover intention, while job stress had a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, work life balance and job stress significantly influenced turnover intention among Generation Z employees at PT Solomon Indo Global. This study is expected to provide consideration for companies in creating a more balanced work environment and reducing job stress in order to minimize employees' intention to leave the company.

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

ABSTRAK

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menyebabkan meningkatnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres kerja, khususnya pada karyawan Generasi Z. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, dan lingkungan kerja yang sehat. Namun, tingginya tuntutan pekerjaan di perusahaan sektor *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) berpotensi meningkatkan stres kerja dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres

kerja terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di PT Solomon Indo Global. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gen Z PT Solomon Indo Global yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, *work life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di PT Solomon Indo Global. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mengurangi tingkat stres kerja guna menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kata Kunci: *work life balance*, stres kerja, *turnover intention*, Generasi Z, karyawan

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia industri mengalami perubahan yang sangat cepat seiring kemajuan teknologi, globalisasi ekonomi, serta perubahan pola kerja pascapandemi COVID-19. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu tantangan yang muncul adalah meningkatnya kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja akibat perubahan harapan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut mendorong pentingnya penerapan *work life balance* guna mempertahankan karyawan

berkualitas. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan (Yuliani & Ekhsan, 2024).

Di Indonesia, fenomena *turnover intention* juga menjadi perhatian di berbagai sektor industri. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan (Safitri & Musoli, 2025). Namun, pada beberapa perusahaan, tingginya target kerja dan tekanan operasional masih

menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi psikologis pekerja, tetapi juga meningkatkan potensi munculnya stres kerja dan keinginan berpindah kerja (Barage & Sudarusman, 2022).

Fenomena tersebut juga ditemukan di PT Solomon Indo Global sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG). Berdasarkan observasi awal, karyawan, khususnya generasi Z, menghadapi tekanan kerja yang tinggi akibat target distribusi, jam kerja yang panjang, serta tuntutan respons pekerjaan di luar jam kerja normal. Selain itu, ditemukan adanya kecenderungan karyawan muda yang memilih keluar sebelum masa kontrak berakhir dengan alasan mencari lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan seimbang. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan antara *work life balance*, stres kerja, dan *turnover intention* pada karyawan Gen Z.

Gen Z merupakan generasi yang lahir dan tumbuh di era digital sehingga memiliki karakteristik berbeda dibanding generasi sebelumnya. Mereka cenderung

mengutamakan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan pribadi, kesempatan berkembang, serta lingkungan kerja yang nyaman (Haq, 2024). Data IDN Research Institute (2024) menunjukkan bahwa Gen Z menjadi kelompok generasi terbesar di Indonesia dan mulai mendominasi tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik kerja Gen Z agar mampu mempertahankan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, *work life balance* diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat memicu stres kerja dan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (Pantouw et al., 2022). Stres kerja sendiri merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan kerja. Apabila berlangsung secara terus-menerus, stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik (Arnetta et al., 2024).

Tingginya *turnover intention* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya stabilitas organisasi, serta menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, khususnya pada karyawan Gen Z. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention* (Afnisya'id & Aulia, 2021). Selain itu, upaya menurunkan *turnover intention* perlu didukung dengan budaya organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Soleha & Wulandaru, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di PT Solomon Indo Global. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk

meningkatkan kenyamanan kerja dan mempertahankan karyawan potensial.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di PT Solomon Indo Global. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention* (Y). Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan Gen Z di PT Solomon Indo Global.

2. Populasi dan Sampel

2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gen Z yang bekerja di PT Solomon Indo Global dengan jumlah sebanyak 42 orang.

2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2023), *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan teknik tersebut, seluruh karyawan Gen Z di PT Solomon Indo Global yang berjumlah 42 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga data yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan kondisi populasi secara lebih akurat.

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023).

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

- X1 : *Work Life Balance*
- X2 : Stres Kerja

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

- Y : *Turnover Intention*

3.2 Definisi Operasional Variabel

1. Work Life Balance (X1)

Work life balance adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu.

2. Stres Kerja (X2)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan sehingga memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan psikologis individu dalam bekerja.

3. Turnover Intention (Y)

Turnover intention adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela dan mencari pekerjaan di tempat lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden untuk memperoleh data mengenai *work life balance*, stres kerja, dan *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur pendapat responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap fenomena sosial yang diteliti.

Adapun skor penilaian dalam skala Likert adalah sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS). Analisis data

dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - o Uji Normalitas
 - o Uji Multikolinearitas
 - o Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Uji Hipotesis
 - o Uji t (Parsial)
 - o Uji F (Simultan)
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di PT Solomon Indo Global.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

TABEL 1
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL WORKLIFE BALANCE (X1)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel (5%)	Sig.	Ket
Hybrid Working (X1)	WLB1	0,719	0,344	< ,001	Valid
	WLB2	0,823	0,344	< ,001	Valid
	WLB3	0,773	0,344	< ,001	Valid
	WLB 4	0,481	0,344	< ,005	Valid
	WLB 5	0,620	0,344	< ,001	Valid
	WLB 6	0,529	0,344	< ,002	Valid
	WLB 7	0,534	0,344	< ,001	Valid
	WLB 8	0,800	0,344	< ,001	Valid
	WLB 9	0,614	0,344	< ,001	Valid
	WLB 10	0,363	0,344	< ,038	Valid
	WLB 11	0,534	0,344	< ,001	Valid
	WLB 12	0,800	0,344	< ,001	Valid
	WLB 13	0,534	0,344	< ,001	Valid
	WLB 14	0,800	0,344	< ,001	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti

dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *worklife balance* (X1) telah memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan, yakni nilai r hitung > r tabel dengan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	Cronbach's Alpha	<u>Keterangan</u>
<u>Dependen</u>		<u>Reliabel</u>
Worklife Balance (X1)	0,884	
Stres Kerja (X2)	0,977	
<u>Independen</u>		
Turnover Intention (Y)	0,971	

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.23, 2022

Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha pada setiap instrumen menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, butir-butir pernyataan tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian maupun dalam pengujian hipotesis.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.		Statistic	df	Sig.
TOT.WLB	33	.200 [*]		.967	33	.405
TOT.SK	33	.200 [*]		.960	33	.252
TOT.TI	33	.200 [*]		.957	33	.218

^{*}. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.23, 2021

Berdasarkan *output* uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,171 Karena nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

TABEL 4
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			
1	(Constant)	67.795	7.402	9.158	<.001		
	TOT.WLB	-.789	.128	-.586	<.001	.973	1.028
	TOT.SK	.328	.043	.728	<.001	.973	1.028

a. Dependent Variable: TOT.TI

Sumber : Data kuesioner diolah dengan program SPSS

Berdasarkan *output* uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,171 Karena nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.590	9.550			.690	.495
	TOT.WLB	-.072	.166			-.079	.667
	TOT.SK	.062	.055			.204	.270

a. Dependent Variable: ABS_RES

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.23, 2022

Berdasarkan *output* pada tabel *coefficient* diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) Worklife Balance (X₁) sebesar 0,667 dan variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 0,270 yang berarti > dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Persamaan regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	67.795	7.402		
	TOT.WLB	-.789	.128		
	TOT.SK	.328	.043		

a. Dependent Variable: TOT.TI

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linear berganda nilai koefisien regresi *Worklife Balance* sebesar - 0,789 dan nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,382. Untuk nilai konstanta adalah 67,795. Sehingga berdasarkan pengujian tersebut didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 67,795 - 0,789 (\text{Worklife Balance}) + 0,328 (\text{Stres Kerja})$$

Hasil analisis linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta variable terikat (Y) adalah 67.795 artinya, jika variable *Worklife Balance* (X₁) dan variable stres kerja (X₂) bernilai konstan (tetap), maka nilai variable *turnover intention* sebagai variable terikat akan naik sesuai dengan nilai konstanta yaitu, 67.795

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a					t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.795	7.402			9.158	<.001
	TOT.WLB	-.789	.128			-.586	<.001
	TOT.SK	.328	.043			.728	<.001

a. Dependent Variable: TOT.TI

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.23, 2022

1. Pengaruh Variabel *Worklife Balance* Terhadap Variable *Turnover intention* (Ho1)

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. t < \alpha$. Kemudian H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha$. Variabel *Worklife Balance* (X_1) berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap variable Y. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas (X_1) nilai $sig\ 0,001 < 0,05$. Dan nilai $t\ tabel = t(\alpha/2; n-k-1) = t = (0,05/2; 33-2-1) = (0,025; 30) = 2,042$ Berarti nilai t hitung lebih kecil dari t_{tabel} ($-6.145 > 2,042$), maka H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh *Worklife Balance* (X_1) terhadap *Turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Variabel Keseimbangan beban kerja terhadap Variable Kepuasan kerja(Ho2)

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. t < \alpha$. Kemudian H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha$. Variabel Stress kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable Y. Hal

ini terlihat dari nilai probabilitas (X_2) nilai $sig\ 0,001 < 0,05$. Dan nilai $t\ tabel = t(\alpha/2; n-k-1) = t = (0,05/2; 33-2-1) = (0,025; 30) = 2,042$ Berarti nilai t hitung lebih kecil dari t_{tabel} ($7,634 > 2,042$), maka H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Stress kerja (X_2) terhadap *Turnover intention* karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1980.834	2	990.417	41.435	<.001 ^b
	Residual	717.080	30	23.903		
	Total	2697.914	32			

a. Dependent Variable: TOT.TI

b. Predictors: (Constant), TOT.SK, TOT.WLB

Berdasarkan *output* hasil pengujian diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 41.435 dengan nilai $F_{tabel} = [k; n-k]$ adalah 3,32 sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $41,435 < 3,32$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_{a3} ditolak dan H_{03} diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *Worklife Balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Solomon Indo Global.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *worklife balance* dan stress kerja

terhadap turnover intention pada karyawan PT. Solomon Indo Global dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a. Variable worklife balance (X1) secara parsial berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap variable turnover intention pada karyawan perusahaan PT. Solomon Indo Global.
- b. Variable stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable turnover intention pada karyawan perusahaan PT. Solomon Indo Global.
- c. Variable worklife balance (X1) dan variable stress kerja (X2) secara Bersama-sama atau secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable turnover intention pada karyawan perusahaan PT. Solomon Indo Global.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnisya'id, M, D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Arnetta, S. Y., Sari, M. W., & Anggraini, D. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT. Radja Pultry Shop VIII Koto Dangu-Dangu). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 11114–11129.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 1–4.
- 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.
- Haq, M. I. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA MALANG (Issue February).
- Institute, D. R. (2024). Indonesia Gen Z. IDN Research Institute, 102. <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-gen-z-report-2024.pdf>
- Istamarina, S., Heriyanti, S. S., Bangsa, U. P., & Coefficient, P. (2025). Dampak Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Lentera Bisnis Manajemen*, 03(02), 92–98.
- Jayatasa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A New Lifeline : A Systematic Literature Review. *Sri Lanka Journal Of*

- Social Sciences And Humanities, 3(2), 179–186.
- Luft, J. A., Jeong, S., Idsardi, R., & Gardner, G. (2022). Literature Reviews, Theoretical Frameworks, and Conceptual Frameworks: An Introduction for New Biology Education Researchers. *CBE Life Sciences Education*, 21(3), rm33.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–136.
- Marista, I. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN YAYASAN CENDIKIA BUNAYYA KABANJAHE). In repository universitas brawijaya.
- Muin.A. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In Literasi Nusantara Abadi.
- Muin, A. (2021). Metode penelitian kuantitatif. CV. Social Politic Genius (SIGn) Publisher. Diakses pada 3 Mei 2025.
- Nahar, N., & Wirawan, S. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA). *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 8(2), 378–390.
- Novitaswara, D., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh work stress terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel mediasi. 13(2017), 345–355.
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1).
- Prof.DR.Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
- Putriyana, M. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA GENERASI Z DI JAKARTA TIMUR. In *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* (Vol. 7, Issue 3).
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. 4(September), 129–141.
- 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), 284–294.
- Soleha, N., & Wulandaru, D. R. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z. *J-Fine Journal of Finance, Business and Economy*, 26(2), 1.

- Yuliani, & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Work-life Balance yang di Mediasi oleh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 11(2), 100–112.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The effect of job satisfaction on organizational commitment and work discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328-1339.
- Fariz, F. (2022). The effect of supplier integration, manager transformational leadership on supply chain performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(3), 993-998.
- Fariz, F. (2022). Quality Improvement Strategy for Strengthening Higher Education Competitiveness. *Khazanah Sosial*, 4(2), 272-283
- Fariz, F. (2019). Human Resources Competences in Economics Higher Education Provider in East Java, Indonesia: The determinant of organizational performances. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 8(2), 133-144.
- Fariz, F., & Winarsih, T. (2024). Enhancing Competitive Advantage of Higher Education Institutions Through the Implementation of Knowledge Management and Information Technology. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 2010-2026.
- Fariz, F., & Winarsih, T. (2024). An analytical study on the effective dimensions of leadership styles for enhancing organizational performance. *Indonesia Auditing Research Journal*, 13(4), 244-255.