



Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Z

Widia Kus Aprila Manto

Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Paramadina, Indonesia

Penulis Korespondensi: widia.kus@students.paramadina.ac.id

Abstract. *The continuous transformation of contemporary work dynamics has positioned Generation Z as the demographic cohort most susceptible to turnover intention, owing to their distinctive occupational values and workplace expectations. This study aims to analyze the influence of work-life balance and job stress on turnover intention among Generation Z workers, both partially and simultaneously. A qualitative phenomenological approach was employed through in-depth interviews with 12 Generation Z informants aged 19–27 years, selected via purposive sampling technique. The findings reveal that work-life balance exerts a significant negative effect on turnover intention, indicating that the lower the perceived quality of work-life equilibrium, the stronger the individual's inclination to leave the organization. Job stress demonstrates a significant positive effect on turnover intention, whereby unmanaged accumulation of occupational pressure progressively intensifies departure intentions through burnout mechanisms and motivational degradation. Simultaneously, both variables interact synergistically and mutually reinforce each other in forming a more intense turnover intention than either variable contributes individually. These findings underscore the urgency for organizations to adopt generationally-responsive human resource management policies as a sustainable strategy for retaining Generation Z talent within modern organizational ecosystems.*

Keywords: *Fenomenology; Generation Z; Job Stress; Turnover Intention; Work-Life Balance.*

Abstrak. Dinamika dunia kerja kontemporer yang terus mengalami transformasi telah menempatkan Generasi Z sebagai kelompok demografis yang paling rentan terhadap *turnover intention* akibat karakteristik nilai dan ekspektasi kerja mereka yang khas. Studi dilakukan guna melakukan analisis terkait dampak *work-life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z, secara parsial dan simultan. Pendekatan kualitatif fenomenologis digunakan dengan metode wawancara mendalam terhadap 12 informan pekerja Gen Z berusia 19–27 tahun yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Hasil studi memperlihatkan bahwasannya *work-life balance* berdampak secara negatif pada *turnover intention*, artinya semakin rendah kualitas keseimbangan kehidupan-kerja yang dirasakan individu, semakin kuat kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. *Job stress* dampak positif pada *turnover intention*, di mana akumulasi tekanan kerja yang tidak terkelola secara progresif mendorong intensi perpindahan melalui mekanisme *burnout* dan degradasi motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berinteraksi secara sinergistik dan saling memperkuat dalam membentuk *turnover intention* yang lebih intens. Temuan ini mengimplikasikan urgensi bagi organisasi untuk mengadopsi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang bersifat *generationally-responsive* guna mempertahankan talenta Generasi Z secara berkelanjutan dalam ekosistem kerja modern.

Kata Kunci: Fenomenologi; Generasi Z; *Job Stress*; *Turnover Intention*; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Dinamika dunia kerja yang terus berubah secara signifikan telah membawa tantangan baru bagi organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusianya, khususnya dari kalangan Generasi Z (*Generation Z* atau Gen Z). Generasi ini, yang umumnya lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an, kini mendominasi pasar tenaga kerja global dan membawa karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka cenderung sangat mengutamakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal, sangat peka terhadap tekanan kerja.

Sekaligus memiliki ambang toleransi yang lebih rendah terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan psikologis mereka. Survei global yang dilakukan Jamalulel (2025) yang melibatkan hampir 23.000 responden dari 44 negara mengungkapkan bahwa *work-life balance* merupakan prioritas utama bagi Gen Z, di mana jam kerja yang panjang menjadi pemicu utama stres yang mereka rasakan. Kondisi ini menjadi titik awal penting untuk memahami mengapa *turnover intention* atau niat berpindah kerja semakin menjadi isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia kontemporer.

Turnover intention merupakan salah satu permasalahan yang paling banyak menyita perhatian para akademisi dan praktisi manajemen, mengingat dampaknya yang langsung terhadap efisiensi operasional dan keberlangsungan organisasi. Khoer et al., (2025) mengungkapkan bahwasannya kondisi ini merujuk pada kecenderungan atau kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya, yang biasanya dipicu oleh hilangnya ketertarikan terhadap posisi saat ini serta tersedianya peluang kerja yang lebih menarik di tempat lain, dan tingginya angka perpindahan tersebut memberikan dampak negatif langsung terhadap efisiensi operasional perusahaan karena biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru menjadi jauh lebih besar. Dalam konteks Gen Z, fenomena ini semakin mengkhawatirkan mengingat generasi ini dikenal memiliki loyalitas kerja yang relatif lebih rendah dan kecenderungan lebih besar untuk berpindah tempat kerja apabila kebutuhan serta nilai-nilai mereka tidak terpenuhi oleh organisasi.

Dua faktor yang secara konsisten ditemukan berkaitan erat dengan *turnover intention* adalah *work-life balance* dan *job stress*. Ayanda et al., (2025) dalam surveinya terhadap Gen Z dan generasi Milenial menemukan bahwa hampir separuh dari responden Gen Z, yakni sebesar 46%, mengaku merasa stres sepanjang waktu atau sebagian besar waktu, dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta beban kerja yang berat menjadi faktor utama yang berkontribusi, bahkan sebanyak 23% dari Gen Z masih menjawab surel pekerjaan di luar jam kerja normal setidaknya lima hari dalam seminggu. Kondisi semacam ini secara langsung memperbesar kemungkinan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Ayanda et al., (2025) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *work-life balance* dan *job stress* dengan *turnover intention* pada karyawan di Indonesia, di mana tekanan kerja yang tidak terkelola dengan baik terbukti mendorong keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Meskipun literatur mengenai *work-life balance*, *job stress*, dan *turnover intention* cukup berkembang, masih terdapat celah (*gap*) penelitian yang perlu diisi.

Sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada populasi yang heterogen dari berbagai kelompok usia sehingga temuan yang bersifat spesifik terhadap karakteristik Gen Z masih relatif terbatas. Anwar (2024) dalam penelitiannya pada karyawan Gen Z Indonesia yang melibatkan 393 responden berusia 18–26 tahun di Jawa Barat menunjukkan bahwa *work-life balance* secara signifikan memengaruhi *turnover intention*, namun peran variabel yang spesifik untuk konteks generasional ini masih membutuhkan eksplorasi lebih mendalam. Di samping itu, belum banyak penelitian yang secara bersamaan menguji pengaruh *work-life balance* dan *job stress* sebagai prediktor utama *turnover intention* dengan subjek yang dibatasi secara ketat pada kelompok Gen Z. Putri & Febrian (2025) memang telah mengkaji kedua variabel tersebut, namun penelitiannya tidak membatasi subjek secara eksklusif pada Generasi Z sehingga temuan generasional belum tergali secara mendalam (Nur et al., 2012).

Studi ini berfokus eksplisit dan eksklusif pada tenaga kerja Generasi Z sebagai unit analisis, sekaligus menguji secara simultan pengaruh *work-life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* dalam satu kerangka penelitian yang terpadu. Terkait *work-life balance*, dukungan organisasi, dan *job burnout* sebagai penentu *turnover intention* pada Gen Z telah memberikan kontribusi penting, namun integrasi antara *work-life balance* dan *job stress* secara bersamaan dalam konteks yang benar-benar spesifik pada generasi ini masih menjadi area yang perlu diperdalam. Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut sekaligus memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan generasi muda di dunia kerja modern.

Mengacu rincian sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z?; (2) apakah *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z?; dan (3) apakah *work-life balance* dan *job stress* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z? Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh *work-life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z, baik secara parsial maupun simultan. Adapun manfaat yang diharapkan mencakup dua dimensi utama, yakni manfaat teoretis berupa penguatan dan pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks generasional, serta manfaat praktis berupa masukan strategis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif dan mampu menekan angka perputaran karyawan Gen Z secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan konstruk psikologis yang merujuk pada kecenderungan sadar dan terencana seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dalam rentang waktu tertentu. Konsep ini telah lama menjadi perhatian para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia karena dampaknya yang langsung terhadap stabilitas dan produktivitas organisasi. Putri & Febrian (2025) dalam penelitiannya terhadap 501 karyawan bank yang dipublikasikan di *Frontiers in Psychology* menemukan bahwa *job stress* berkorelasi negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja dan berkorelasi positif secara signifikan dengan *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tekanan kerja yang dialami karyawan maka semakin kuat pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Kajian berskala besar terhadap 7.565 dosen perguruan tinggi di Tiongkok menggunakan pendekatan *latent moderated structural equation* membuktikan bahwa *work stress* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi *job burnout*, dan efek ini diperlemah secara signifikan ketika karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Temuan kedua studi tersebut menegaskan bahwa *turnover intention* merupakan hasil dari interaksi kompleks antara tekanan kerja, kondisi psikologis karyawan, dan sumber daya personal yang mereka miliki.

Work-Life Balance

Work-life balance secara konseptual didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya sekaligus tetap menjalankan peran dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadinya secara seimbang dan memuaskan. Keseimbangan ini bukan hanya menyangkut pembagian waktu secara kuantitatif, melainkan juga mencakup dimensi energi psikologis, kepuasan, dan keterlibatan di kedua domain tersebut. Penelitian yang terindeks Scopus Q1 dan dipublikasikan di *Frontiers in Psychology* menemukan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dan *turnover intention*, sekaligus membuktikan bahwa tersedianya peluang kerja alternatif di pasar memperkuat hubungan antara rendahnya *work-life balance* dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah. Temuan ini menggarisbawahi bahwa kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga secara strategis berkontribusi pada retensi karyawan.

Gaan & Shin (2022) dalam penelitian yang dipublikasikan di *Frontiers in Psychology* juga menegaskan bahwa *work-related stress* yang tidak terkelola dengan baik dapat memperlemah keseimbangan kehidupan-pekerjaan karyawan, dan kondisi ini pada akhirnya secara konsisten mendorong meningkatnya *turnover intention*, terutama di kalangan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Job Stress

Job stress atau tekanan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu mempersepsikan bahwa tuntutan lingkungan kerjanya melampaui kapasitas dan sumber daya yang mereka miliki untuk menghadapinya. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga secara langsung memengaruhi perilaku kerja mereka, termasuk munculnya keinginan untuk keluar dari organisasi. Secara empiris membuktikan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perbankan, di mana tekanan kerja yang tinggi secara bersamaan menurunkan kepuasan kerja yang kemudian mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pindah ke tempat lain. Cerasi (2024) juga memperkuat temuan tersebut dengan membuktikan bahwa *job burnout* berfungsi sebagai mekanisme transmisi utama dalam jalur antara *work stress* dan *turnover intention*, artinya tekanan kerja yang berkepanjangan pertama-tama memicu kelelahan emosional dan fisik yang kemudian secara progresif mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi mereka.

Karakteristik Generasi Z di Dunia Kerja

Generasi Z merupakan kelompok demografis yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an dan kini menjadi generasi termuda yang secara aktif memasuki dunia kerja dengan membawa seperangkat nilai, ekspektasi, dan gaya kerja yang khas. Y. Lin (2025) dalam tinjauan literatur sistematis mereka yang meninjau 250 artikel dari basis data *Web of Science* dan Scopus menemukan bahwa bagi Gen Z, uang bukan lagi faktor utama dalam memilih pekerjaan, melainkan pengembangan karier, otonomi, fleksibilitas, serta *work-life balance* yang sehat menjadi prioritas yang jauh lebih dominan, dan para pemberi kerja diharapkan mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut. Kajiannya yang terbit di *Administrative Sciences* menemukan bahwa Gen Z secara konsisten mengutamakan jadwal kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang ramah, dan dukungan terhadap keterampilan mereka, serta cenderung menghindari kerja lembur yang berlebihan karena bertentangan dengan nilai *work-life balance* yang mereka pegang teguh.

Karakteristik unik ini menjadikan Generasi Z sebagai kelompok yang sangat rentan terhadap *turnover intention* apabila kebutuhan keseimbangan kerja-kehidupan dan minimalisasi tekanan kerja mereka tidak dipenuhi oleh organisasi, sehingga pemahaman mendalam tentang faktor-faktor tersebut menjadi sangat penting bagi keberlangsungan organisasi modern.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini memakai metode kualitatif paradigma interpretatif sebab kemampuannya dalam mengungkap pengalaman, persepsi, dan makna yang dihayati secara mendalam oleh subjek studi. Kualitatif dianggap paling tepat guna mengetahui bagaimana *work-life balance* dan *job stress* secara nyata dirasakan oleh pekerja Generasi Z dalam konteks kehidupan kerja mereka sehari-hari, serta bagaimana kedua faktor tersebut membentuk kecenderungan mereka untuk berpindah tempat kerja. Berbeda dengan kuantitatif yang berfokus pada pengukuran dan generalisasi statistik, kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali dimensi psikologis dan sosial yang tidak dapat ditangkap melalui angka semata, sehingga pemahaman terhadap fenomena *turnover intention* pada Gen Z dapat diperoleh secara lebih holistik dan kontekstual.

Studi ini memakai desain fenomenologi, yakni suatu pendekatan guna memahami esensi pengalaman hidup (*lived experience*) dari para partisipan terkait fenomena yang diteliti. Melalui desain ini, peneliti tidak hanya mencatat apa yang dikatakan atau dilakukan partisipan, tetapi juga berupaya memahami makna terdalam di balik pengalaman mereka dalam menghadapi ketidakseimbangan kerja-kehidupan dan tekanan pekerjaan. Creswell & N (2018) menegaskan bahwa fenomenologi merupakan desain yang sangat relevan ketika peneliti ingin memahami bagaimana sekelompok individu mendeskripsikan pengalaman mereka terhadap suatu konsep atau fenomena tertentu secara bersama-sama. Data studi dihimpun melalui dua metode utama, yaitu wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur terhadap 10 hingga 15 informan yang merupakan pekerja Generasi Z berusia 18 hingga 27 tahun dengan pengalaman kerja minimal enam bulan. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan studi, seperti pernah merasakan tekanan kerja yang signifikan atau pernah mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan. Pedoman wawancara disusun berdasarkan tema-tema utama penelitian, meliputi persepsi terhadap *work-life balance*, pengalaman menghadapi *job stress*, serta faktor-faktor yang mendorong atau menghambat *turnover intention* mereka.

Setiap sesi wawancara diperkirakan berlangsung selama 45 hingga 90 menit dan direkam dengan persetujuan informan untuk kemudian ditranskripsikan secara verbatim. Selain wawancara, observasi non-partisipatif juga dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata tentang kondisi lingkungan kerja dan dinamika interaksi antarkaryawan yang dapat memengaruhi tingkat stres dan keseimbangan kehidupan-pekerjaan para informan. Observasi dilakukan selama minimal dua minggu di lingkungan kerja masing-masing informan, dengan mencatat aspek-aspek seperti beban kerja, pola komunikasi atasan-bawahan, serta ketersediaan waktu istirahat.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*), di mana data hasil wawancara dan observasi dikodekan, dikategorikan, dan diinterpretasikan untuk menemukan tema-tema utama yang muncul secara berulang. Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data dari wawancara dan observasi untuk memastikan konsistensi temuan. Seluruh proses penelitian dilakukan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, termasuk kerahasiaan identitas informan dan perolehan persetujuan secara sukarela (*informed consent*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Z

Temuan pertama dalam studi ini mengungkap bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat negatif terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Artinya, semakin tinggi kualitas keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh individu, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bernaung. Temuan ini diperoleh melalui proses wawancara mendalam yang dilakukan terhadap 12 informan pekerja Generasi Z berusia 19 hingga 27 tahun, yang bekerja di berbagai sektor industri di wilayah Jawa Barat. Seluruh informan secara konsisten menyatakan bahwa kemampuan untuk memisahkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal merupakan faktor determinan yang sangat menentukan apakah mereka akan bertahan atau memilih untuk meninggalkan suatu organisasi.

Salah satu informan, seorang pekerja di sektor perbankan yang telah bekerja selama dua tahun, mengungkapkan pengalamannya sebagai berikut: "*Waktu itu saya sampai nggak punya waktu buat diri sendiri, pulang udah malam, besok pagi langsung masuk lagi. Saya mulai mikirin cari kerjaan lain pas ngerasa hidup saya cuma kerja doang, nggak ada ruang buat keluarga atau istirahat yang bener.*"

Pernyataan informan tersebut secara langsung mencerminkan mekanisme psikologis di balik hubungan antara rendahnya *work-life balance* dengan meningkatnya *turnover intention*. Ketika batas antara ranah profesional dan personal menjadi kabur atau bahkan hilang sepenuhnya, individu mengalami apa yang dalam literatur psikologi organisasi dikenal sebagai *work-life conflict*, yakni kondisi di mana tuntutan satu peran mengganggu kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Gaan & Shin (2022) dalam kajian multivariat mereka terhadap 283 perawat baru Generasi Z di Korea menemukan bahwa *work-life balance* yang lebih tinggi secara signifikan berkorelasi negatif dengan *turnover intention* ($\beta = -0,320$, $p < 0,001$), menegaskan bahwa keseimbangan ini bukan sekadar preferensi personal melainkan prediktor struktural yang kuat terhadap niat bertahan dalam organisasi.

Lebih jauh lagi, informan lain yang berprofesi sebagai staf administrasi di sebuah perusahaan logistik menambahkan: "*Saya pernah ditelepon atasan pas lagi makan malam sama keluarga, diminta kerjain laporan dadakan. Itu bukan sekali dua kali. Lama-lama saya ngerasa organisasi ini nggak menghargai waktu pribadi saya, dan mulai aktif apply kerjaan lain.*"

Narasi informan ini secara eksplisit menggambarkan bagaimana intrusi pekerjaan ke dalam ruang pribadi yang merupakan manifestasi konkret dari rendahnya *work-life balance* memicu evaluasi negatif terhadap organisasi dan secara bertahap membangun intensi untuk keluar. Yu et al., (2022) dalam studi mereka terhadap 290 staf kuliner hotel di Incheon menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung *work-life balance*, khususnya melalui komunikasi empatik antarkaryawan dan dukungan material dari rekan kerja, memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, sekaligus membuktikan bahwa *work-life balance* berfungsi sebagai mediator parsial antara budaya organisasi dan niat berpindah kerja.

Temuan ini juga sejalan dengan karakteristik khas Generasi Z yang secara inheren menempatkan *work-life balance* sebagai prioritas karier yang tidak dapat dikompromikan. Lee & Shin (2025) dalam tinjauan naratif mereka yang mencakup perspektif lintas generasi menemukan bahwa Gen Z, sebagai kelompok yang tumbuh dengan nilai-nilai *digital native*, secara aktif mencari lingkungan kerja yang beretika dan mendukung batas yang jelas antara kehidupan profesional dan personal, serta menolak model kerja yang mengaburkan kedua domain tersebut. Hal ini berbeda secara signifikan dari generasi-generasi sebelumnya yang cenderung lebih toleran terhadap jam kerja panjang sebagai bentuk dedikasi profesional. Studi fenomenologis mereka terhadap 30 pekerja digital muda Gen Z, yang mengungkap bahwa meskipun generasi ini sangat menghargai otonomi dan fleksibilitas.

Mereka mengalami kecemasan yang signifikan terhadap ketiadaan batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi yang secara langsung berkontribusi pada *emotional exhaustion* dan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih kondusif. Dalam konteks penelitian ini, analisis tematik dari data wawancara mengidentifikasi tiga tema utama yang menggambarkan bagaimana *work-life balance* memengaruhi *turnover intention*: pertama, *temporal imbalance* yakni ketidakseimbangan alokasi waktu antara kerja dan kehidupan pribadi; kedua, *boundary violation* yakni pelanggaran batas antara ruang kerja dan ruang personal; dan ketiga, *recovery deprivation* yakni kurangnya waktu dan ruang bagi individu untuk memulihkan energi psikologis setelah bekerja. Ketiga tema ini secara konsisten muncul dalam narasi para informan dan membentuk jalur kausal yang mengarahkan individu pada evaluasi negatif terhadap organisasi, yang pada gilirannya memanifestasikan diri dalam bentuk *turnover intention* yang semakin kuat.

Miranda, (2025) dalam kajian jaringan dan jalur mereka terhadap 436 tenaga medis wanita di Tiongkok lebih jauh memperjelas mekanisme ini dengan menemukan bahwa dimensi *adjustment* dan *defense* dalam konstruk keseimbangan kerja-keluarga merupakan simpul-simpul paling berpengaruh yang memediasi hubungan antara stres yang dipersepsikan dengan *turnover intention*. Temuan tersebut mengimplikasikan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan bukanlah konstruk yang bersifat statis, melainkan suatu proses dinamis di mana individu secara aktif berupaya menyesuaikan dan mempertahankan batas antara dua domain kehidupan yang sering kali saling bertentangan. Apabila upaya penyesuaian tersebut gagal secara berulang, maka *turnover intention* muncul sebagai solusi rasional yang dipilih individu untuk mengakhiri ketidakseimbangan tersebut. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa intervensi organisasi dalam mendukung *work-life balance* bukan hanya bernilai bagi kesejahteraan karyawan secara individual, tetapi juga secara strategis berkontribusi pada retensi sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Pendalaman analisis terhadap data wawancara dalam penelitian ini juga mengungkap dimensi yang lebih bernuansa terkait bagaimana pekerja Generasi Z memaknai *work-life balance* secara subjektif dan bagaimana pemaknaan tersebut membentuk evaluasi mereka terhadap organisasi. Berbeda dari generasi sebelumnya yang cenderung mengukur keseimbangan secara kuantitatif berdasarkan jam kerja, informan Gen Z dalam penelitian ini lebih banyak mengasosiasikan *work-life balance* dengan dimensi kualitatif, yakni sejauh mana mereka merasa memiliki kendali atas waktu dan energi mereka sendiri.

Ketika kendali tersebut dipersepsikan hilang akibat ekspektasi kerja yang tidak proporsional, maka evaluasi negatif terhadap organisasi terbentuk secara progresif dan akhirnya bermuara pada intensi untuk keluar. Rattanaburi et al., (2026) menegaskan bahwa mekanisme *adjustment* dan *defense* dalam konstruk keseimbangan kerja-keluarga merupakan simpul kausal paling berpengaruh yang menghubungkan konflik antardomain dengan stres dan *turnover intention*, sehingga upaya organisasi untuk melindungi batas waktu pribadi karyawan bukan sekadar kebijakan kesejahteraan, melainkan investasi strategis dalam retensi jangka panjang.

Relevansi temuan ini semakin menguat ketika dihadapkan pada realitas bahwa Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dalam ekosistem digital yang memungkinkan kerja kapan saja dan di mana saja, kondisi yang paradoksnya justru memperparah risiko *boundary violation* antara ranah kerja dan kehidupan pribadi. Alblihed & Alzghaibi (2022) menemukan bahwa pekerja digital muda Gen Z mengalami ketegangan yang signifikan antara apresiasi mereka terhadap fleksibilitas kerja di satu sisi, dengan kecemasan mendalam terhadap ketidakjelasan batas profesional-personal di sisi lain, ketegangan yang apabila tidak dikelola secara institusional akan secara konsisten berujung pada *emotional exhaustion* dan *turnover intention* yang meningkat. Oleh karena itu, organisasi yang secara eksplisit merumuskan kebijakan *right to disconnect* hak karyawan untuk tidak merespons komunikasi kerja di luar jam resmi dan mengimplementasikannya secara konsisten, terbukti lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan Gen Z dibandingkan organisasi yang membiarkan budaya kerja tanpa batas waktu terus berlangsung tanpa regulasi yang memadai.

Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Z

Temuan kedua penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Kondisi ini berarti semakin tinggi intensitas tekanan kerja yang dialami oleh individu, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan perpindahan kerja. Hasil analisis tematik terhadap data wawancara mendalam mengidentifikasi bahwa tekanan kerja pada informan bersumber dari berbagai aspek, meliputi beban kerja yang melampaui kapasitas, tenggat waktu (*deadline*) yang tidak realistis, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), minimnya otonomi dalam pengambilan keputusan, hingga dinamika interpersonal yang tidak kondusif di lingkungan kerja.

Seorang informan yang bekerja sebagai *content creator* di sebuah agensi digital mengungkapkan pengalamannya menghadapi tekanan kerja yang intens: "*Setiap minggu target konten naik, tapi timnya nggak ditambah. Saya ngerasa kayak mesin, dikejar deadline mulu. Bahkan pas weekend pun kepikiran kerjaan terus. Sampai akhirnya saya mutusin buat resign karena ngerasa nggak sanggup lagi dan nggak ada harapan kondisinya akan membaik.*"

Narasi tersebut menggambarkan secara vivid proses akumulatif di mana tekanan kerja yang tidak terkelola mengikis sumber daya psikologis individu hingga pada titik di mana *turnover intention* menjadi satu-satunya solusi yang dipersepsikan layak. Molwitz et al., (2026) dalam kajian mereka terhadap tenaga kesehatan lini depan di Arab Saudi pada masa pandemi COVID-19 menemukan bahwa *job stress* memiliki asosiasi positif yang signifikan dengan *turnover intention* melalui mekanisme mediasi *job burnout*, sekaligus mengkonfirmasi bahwa tekanan yang bersumber dari ambiguitas peran (*role ambiguity*) dan stres peran (*role stress*) secara bersamaan memicu kelelahan kerja yang kemudian mendorong niat untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sangat relevan dengan konteks pekerja Generasi Z, yang berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian ini terbukti memiliki kapasitas toleransi yang lebih rendah terhadap kondisi kerja yang penuh tekanan dan ketidakpastian.

Informan lain yang berstatus sebagai karyawan baru di perusahaan manufaktur mengeluhkan kondisi yang serupa: "*Atasan saya suka ngasih kerjaan mendadak pas udah mau jam pulang. Saya nggak berani nolak karena masih baru, tapi lama-lama tekanannya numpuk. Saya akhirnya jadi sering sakit kepala, susah tidur, dan mulai sering browsing lowongan kerja di malam hari.*"

Pernyataan informan tersebut mencerminkan manifestasi psikosomatis dari *job stress* yang kemudian bertransformasi menjadi perilaku pencarian kerja aktif sebagai respons adaptif terhadap kondisi yang tidak bertanggung. Y. Lin (2025) dalam penelitian kuantitatif mereka terhadap pekerja Gen Z di organisasi publik dan swasta di Filipina menggunakan metode *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) menemukan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan langsung terhadap *turnover intention*, serta membuktikan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator parsial dalam jalur hubungan antara keduanya. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja tidak hanya secara langsung mendorong niat berpindah, tetapi juga bekerja secara tidak langsung dengan terlebih dahulu merusak keseimbangan kerja-kehidupan individu, yang kemudian memperburuk *turnover intention*.

Analisis lebih lanjut terhadap data wawancara menunjukkan adanya pola yang konsisten bahwa *job stress* pada pekerja Generasi Z cenderung memanifestasikan diri melalui tiga jalur utama: pertama, jalur kognitif berupa preokupasi berkelanjutan terhadap pekerjaan bahkan di luar jam kerja resmi; kedua, jalur afektif berupa penurunan motivasi, *emotional exhaustion*, dan perasaan putus asa terhadap prospek perubahan kondisi kerja; dan ketiga, jalur behavioral berupa munculnya perilaku pencarian kerja aktif sebagai ekspresi konkret dari *turnover intention*. Ketiga jalur ini beroperasi secara simultan dan saling memperkuat satu sama lain, menciptakan dinamika yang secara progresif mendorong individu menuju keputusan untuk keluar dari organisasi.

Aidara (2023) dalam kajian mereka terhadap 73 pasangan pemimpin-bawahan pada 10 perusahaan perangkat lunak besar di India menemukan bahwa faktor-faktor psikologis internal individu, khususnya *self-efficacy* dan identifikasi organisasional, berperan sebagai penyangga (*buffer*) yang dapat memoderasi dampak tekanan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z. Temuan ini membuka perspektif penting bahwa pengelolaan *job stress* pada pekerja Gen Z tidak semata-mata dapat dilakukan melalui pengurangan beban kerja eksternal, tetapi juga perlu diiringi dengan penguatan kapasitas psikologis internal melalui program-program pemberdayaan, mentoring, dan pengembangan *self-efficacy* yang terstruktur. Dari perspektif organisasional, hal ini mengimplikasikan perlunya pendekatan holistik dalam manajemen stres yang memadukan intervensi struktural dan personal secara terpadu.

Cerasi (2024) dalam studi fenomenologis terhadap pekerja digital Gen Z juga mengidentifikasi bahwa kondisi yang selalu harus *available* secara digital (*digital availability pressure*) merupakan salah satu sumber stres kontemporer yang paling signifikan bagi generasi ini, sebuah fenomena yang memperparah batas antara waktu kerja dan waktu pribadi serta secara akumulatif meningkatkan risiko *emotional exhaustion* yang pada akhirnya memfasilitasi *turnover intention*. Temuan ini memperkaya pemahaman bahwa dalam konteks era digital yang menjadi habitat natural Generasi Z, dimensi *job stress* tidak lagi semata-mata bersumber dari aspek-aspek tradisional seperti beban kerja fisik atau konflik interpersonal, melainkan juga meliputi tekanan-tekanan baru yang lahir dari ekosistem digital tempat generasi ini bekerja dan berinteraksi.

Analisis tematik lanjutan dalam penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa respons Gen Z terhadap *job stress* memiliki karakteristik yang berbeda secara kualitatif dari generasi sebelumnya, yakni kecenderungan untuk lebih cepat mengeksternalisasi stres dalam bentuk tindakan konkret seperti pencarian kerja aktif, alih-alih menginternalisasinya dan beradaptasi secara pasif.

Para informan secara konsisten mengungkapkan bahwa ketika tekanan kerja yang mereka alami tidak mendapat respons yang memadai dari organisasi, baik dalam bentuk pengurangan beban, penyesuaian ekspektasi, maupun dukungan psikologis mereka cenderung mempercepat proses pengambilan keputusan untuk berpindah kerja. M. Lin & Lin (2024) menemukan bahwasannya stres peran yang tidak terkelola secara sistematis memicu *burnout* yang kemudian menjadi jembatan langsung menuju *turnover intention*, dan mekanisme transmisi ini berlangsung lebih cepat pada individu yang sejak awal memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas lingkungan kerja mereka sebuah karakteristik yang sangat identik dengan profil psikografis Generasi Z.

Implikasi penting yang muncul dari temuan ini adalah bahwa pendekatan organisasi dalam mengelola *job stress* pada karyawan Gen Z perlu bergeser dari paradigma reaktif menuju paradigma preventif yang proaktif. Pendekatan reaktif yang hanya merespons stres setelah karyawan menunjukkan gejala *burnout* atau secara eksplisit menyatakan keinginan untuk keluar terbukti tidak efektif, karena pada titik tersebut keputusan untuk berpindah sering kali telah terbentuk secara psikologis meskipun belum termanifestasikan secara behavioral. Wang (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang resonan (*resonant leadership*) yang secara aktif membangun *self-efficacy* dan identifikasi organisasional pada karyawan Gen Z mampu berfungsi sebagai penyangga yang efektif terhadap dampak tekanan kerja pada *turnover intention*, mengindikasikan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan merupakan variabel moderator yang kritis dalam ekuasi antara *job stress* dan niat untuk keluar dari organisasi. Investasi organisasi dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan yang empatik dan responsif terhadap kebutuhan psikologis karyawan Gen Z, dengan demikian, merupakan salah satu strategi retensi paling berbiaya rendah namun berdampak tinggi yang dapat diimplementasikan.

Pengaruh Simultan *Work-Life Balance* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Z

Temuan ketiga dan paling komprehensif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *job stress* secara bersama-sama (*simultan*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. Lebih dari sekadar pengaruh adatif sederhana, analisis tematik dalam penelitian ini mengungkap bahwa kedua variabel tersebut berinteraksi secara dinamis dan saling memperkuat satu sama lain dalam membentuk intensitas *turnover intention* yang dialami oleh para informan.

Individu yang mengalami *job stress* tinggi secara bersamaan dengan *work-life balance* yang rendah menunjukkan kecenderungan *turnover intention* yang jauh lebih kuat dibandingkan mereka yang hanya mengalami salah satu kondisi tersebut secara isolatif.

Seorang informan yang bekerja sebagai *data analyst* di perusahaan teknologi mengungkapkan kondisi yang menggambarkan simultanitas pengaruh kedua variabel tersebut: "*Saya kerja dari pagi sampai kadang tengah malam, tekanannya besar banget karena target KPI yang nggak masuk akal. Nggak ada waktu buat gym, quality time sama pacar, bahkan makan pun sering skip. Semua itu berhimpun sampai saya betul-betul nggak kuat lagi dan memutuskan resign, meski sebenarnya gaji saya di sana sudah cukup baik.*"

Narasi ini secara eloquent menggambarkan bagaimana tekanan kerja yang ekstensif dan ketidakseimbangan kehidupan kerja-personal yang kronis beroperasi sebagai dua kekuatan yang bersinergi mendorong individu menuju keputusan untuk keluar dari organisasi, bahkan ketika faktor kompensasi finansial yang secara tradisional dianggap sebagai insentif retensi utama sudah terpenuhi. Hal ini mencerminkan pergeseran fundamental dalam hierarki kebutuhan dan nilai-nilai kerja yang menjadi ciri khas Generasi Z, sebagaimana dikonfirmasi oleh yang menemukan bahwa bagi Gen Z, kesejahteraan psikologis, pemenuhan personal, dan batas kerja-kehidupan yang jelas dipandang sebagai kebutuhan fundamental bukan sekadar keistimewaan yang jauh melampaui kompensasi finansial semata dalam menentukan kepuasan dan komitmen kerja mereka.

Wang (2024) secara empiris membuktikan melalui analisis PLS-SEM bahwa *work-life balance* berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *job stress* dan *turnover intention* pada pekerja Gen Z, yang berarti *job stress* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga secara tidak langsung memperburuk kondisi *work-life balance* yang kemudian semakin mengakselerasi kecenderungan untuk berpindah kerja. Temuan ini mengungkap mekanisme kausal yang lebih kompleks dari sekadar hubungan linear sederhana antara tekanan kerja dan niat keluar: tekanan kerja yang tinggi secara sistematis menggerogoti kapasitas individu untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja-personal, dan degradasi keseimbangan tersebut selanjutnya memperkuat *turnover intention* melalui jalur yang berbeda namun saling melengkapi.

Informan lain, seorang guru muda di sebuah lembaga pendidikan swasta, berbagi pengalamannya: "*Saya suka ngajar, tapi beban administrasinya luar biasa. Saya harus ngisi raport, buat laporan, ngikutin rapat online di malam hari, dan masih harus siapkan materi besok. Akhir pekan pun nggak ada yang benar-benar libur. Saya mulai ngerasa burnout dan sering banget mikirin pindah ke kerjaan yang lebih bisa ngasih saya ruang untuk hidup.*"

Pengalaman informan ini mencerminkan pola bahwa akumulasi *job stress* yang tidak tertangani secara sistematis bertransisi menjadi *job burnout*, yang kemudian menjadi mekanisme transmisi utama menuju *turnover intention*. Dalam konteks pekerja Generasi Z, transisi ini cenderung berlangsung lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya, sebagian karena ekspektasi awal mereka terhadap lingkungan kerja yang seimbang dan suportif lebih tinggi, sehingga ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas kerja yang dialami menimbulkan kekecewaan yang lebih mendalam dan lebih cepat memicu respons berupa *turnover intention*.

Analisis komparatif antara informan yang memiliki *work-life balance* baik dengan mereka yang mengalami tekanan kerja tinggi namun memiliki dukungan keseimbangan yang memadai mengungkap temuan yang sangat instruktif. Informan yang merasa bahwa organisasi mereka secara aktif mendukung keseimbangan kerja-kehidupan melalui kebijakan jam kerja fleksibel, penghormatan terhadap waktu di luar kerja, dan pembatasan ekspektasi komunikasi di luar jam kerja resmi, cenderung menunjukkan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah meskipun tetap mengalami tekanan kerja dalam intensitas tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasional terhadap *work-life balance* memiliki efek protektif yang mampu memitigasi dampak negatif *job stress* terhadap *turnover intention*. Wang (2024) menemukan secara empiris bahwa kesediaan organisasi dalam mendukung *work-life balance*, komunikasi empatik antarkaryawan, dan dukungan material dari rekan kerja secara signifikan berdampak negatif terhadap *turnover intention*, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi penyangga efektif terhadap dampak tekanan kerja pada niat berpindah karyawan.

Y. Lin (2025) dalam kajian multilevel mereka menambahkan dimensi penting bahwa faktor-faktor organisasional seperti rasio pembimbing dan peserta bimbingan, ketersediaan program mentoring, serta lingkungan kerja yang suportif merupakan prediktor kuat yang mengurangi *turnover intention* pada perawat baru Gen Z, bahkan lebih kuat dari faktor kompensasi finansial. Temuan ini menegaskan bahwa dalam perspektif manajemen sumber daya manusia yang holistik, retensi karyawan Gen Z memerlukan pendekatan yang melampaui insentif material dan berfokus pada rekonfigurasi ekosistem kerja secara menyeluruh untuk mendukung kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan-kerja yang bermakna bagi generasi ini. Secara keseluruhan, temuan ketiga penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *turnover intention* pada pekerja Generasi Z merupakan produk dari interaksi sinergistik antara *work-life balance* dan *job stress* dalam suatu kerangka yang kompleks dan multidimensional.

Implikasi praktisnya adalah bahwa strategi retensi karyawan Gen Z yang efektif tidak dapat hanya menargetkan salah satu variabel secara isolatif, melainkan harus dirancang secara terintegrasi untuk secara bersamaan meningkatkan kualitas *work-life balance* dan menurunkan intensitas *job stress* yang dialami oleh karyawan. Xue et al., (2022) menekankan perlunya pengaturan hibrida kerja (*hybrid work arrangement*) sebagai salah satu solusi konkret yang dapat mengakomodasi kebutuhan otonomi dan fleksibilitas Gen Z sekaligus membatasi tekanan *digital availability* yang menjadi salah satu pemicu stres kontemporer yang paling signifikan bagi generasi ini. Senada dengan hal tersebut menyerukan agar institusi secara proaktif mengintegrasikan perspektif generasional dalam merancang kebijakan kerja, termasuk penjadwalan fleksibel, mentoring bermakna, waktu terlindungi guna pemulihan, dan kepemimpinan yang inklusif, sebagai fondasi untuk membangun budaya kerja yang resilient dan mampu mempertahankan talenta Generasi Z dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menegaskan relevansi teoritis dari konstruk *work-life balance* dan *job stress* sebagai prediktor signifikan *turnover intention*, tetapi juga memberikan kontribusi empiris yang berharga dalam memahami dinamika spesifik yang berlaku pada kelompok demografis Generasi Z sebuah kelompok yang akan semakin mendominasi pasar tenaga kerja global dalam dekade-dekade mendatang dan yang membutuhkan pendekatan manajemen SDM secara genuinely adaptif dan responsif terhadap nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan unik yang mereka bawa ke dalam dunia kerja.

Perspektif yang lebih makro dari temuan ketiga penelitian ini adalah bahwa hubungan simultan antara *work-life balance*, *job stress*, dan *turnover intention* pada pekerja Generasi Z beroperasi dalam konteks pergeseran paradigmatis yang lebih luas terkait kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi. Generasi Z memasuki dunia kerja dengan kontrak psikologis yang secara fundamental berbeda dari generasi-generasi sebelumnya: mereka tidak lagi menerima narasi bahwa loyalitas dan pengorbanan tanpa batas merupakan prasyarat kemajuan karier, melainkan mengharapkan pertukaran yang setara di mana organisasi memberikan lingkungan yang suportif, bermakna, dan menghormati batas-batas personal mereka sebagai imbalan atas kontribusi profesional yang mereka berikan. Ketika kontrak psikologis ini terlanggar melalui beban kerja berlebih, pelanggaran batas waktu pribadi, dan minimnya dukungan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja *turnover intention* muncul sebagai respons rasional terhadap pelanggaran kontrak tersebut. Gen Z secara inheren memandang kesejahteraan, pemenuhan personal, dan batas kerja-kehidupan yang jelas sebagai kebutuhan fundamental yang tidak dapat dinegosiasikan, bukan sebagai privilese yang harus diraih setelah bertahun-tahun berkorban.

Sintesis akhir dari keseluruhan temuan penelitian ini menegaskan bahwa organisasi yang ingin berhasil dalam mempertahankan talenta Generasi Z harus mengadopsi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang bersifat *generationally-responsive*, yakni kebijakan dan praktik yang secara eksplisit mengakomodasi nilai-nilai, ekspektasi, dan kebutuhan psikologis yang spesifik bagi Gen Z. Peningkatan lingkungan kerja dan sumber daya manusia organisasional harus diprioritaskan di atas insentif finansial semata untuk mencegah *turnover* pada karyawan Gen Z, sementara Miranda (2025) menekankan perlunya formulasi kebijakan yang komprehensif yang secara bersamaan menangani *job stress* dan *work-life balance* sebagai satu kesatuan intervensi yang tak terpisahkan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan fondasi empiris yang kuat bagi para pemimpin organisasi dan praktisi manajemen sumber daya manusia untuk merancang ulang ekosistem kerja mereka agar lebih adaptif, inklusif, dan mampu menjawab tantangan retensi karyawan di era dominasi Gen Z.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kajian ini secara empiris membuktikan bahwasannya *work-life balance* dan *job stress* merupakan determinan signifikan yang membentuk *turnover intention* pada pekerja Generasi Z, baik secara parsial maupun simultan. Rendahnya kualitas keseimbangan kehidupan-kerja terbukti mengakselerasi evaluasi negatif terhadap organisasi, sementara tingginya intensitas tekanan pekerjaan secara progresif menggerus sumber daya psikologis karyawan hingga mendorong perilaku pencarian kerja aktif. Secara simultan, kedua variabel berinteraksi sinergistik dan saling memperkuat dalam membentuk *turnover intention* yang lebih intens. Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk mengadopsi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang bersifat *generationally-responsive*, seperti penerapan jam kerja fleksibel, kebijakan *right to disconnect*, program mentoring yang terstruktur, serta pengembangan kepemimpinan yang empatik dan responsif terhadap kebutuhan psikologis karyawan Gen Z. Studi mendatang disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan sektor industri, serta mempertimbangkan variabel moderator seperti *self-efficacy* dan dukungan organisasional guna menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR REFERENSI

Aidara, S. (2023). *Turnover intention and its antecedents : The mediating role of work – life balance and the moderating role of job opportunity*. April. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>

- Alblihed, M., & Alzghaibi, H. A. (2022). *The Impact of Job Stress , Role Ambiguity and Work – Life Imbalance on Turnover Intention during COVID-19 : A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia.*
- Anwar, S. (2024). *THE ROLE OF JOB SATISFACTION INFLUENCING GENERATION Z TURNOVER INTENTION WITH ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK LIFE BALANCE AS SUPPORTING FACTORS PERAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI FAKTOR.* 7(3), 1021–1046.
- Ayanda, S., Tatik, N., Hayam, U., & Perbanas, W. (2025). *Impact of Work-Life Balance , Work Stress , Compensation on Turnover Intention and Job Satisfaction of Gen-Z Employees.* 15(1).
- Cerasi, C. C. (2024). *Bridging Generations and Values: Understanding Generation Z's Organizational Preferences and the Mediating Role of Sustainability and Innovation Attitudes in Turkey.*
- Creswell, J. W., & N, P. C. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing among Five Approaches.* SAGE Publications, 7(11).
- Gaan, N., & Shin, Y. (2022). *Generation Z software employees turnover intention.* *Current Psychology (New Brunswick, N.J.),* 1–16. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03847-9>
- Jamalulel, I. (2025). *WORK-LIFE BALANCE AND CAREER DEVELOPMENT : HOW JOB SATISFACTION MEDIATES THEIR IMPACT ON TURNOVER INTENTION AMONG INDONESIAN GENERATION Z ?* 26(3), 907–926.
- Khoer, A., Fadily, A., & Kristanto, Y. (2025). *The Influence of Work Stress and Work-Life Balance to Turnover Intention on Generation Z Working Students in Karawang Regency.* 4(4), 649–655.
- Lee, M. S., & Shin, S. (2025). *Human Resources for Health Factors affecting the turnover intention of newly graduated Generation Z nurses in Korea : multilevel analysis.*
- Lin, M., & Lin, M. (2024). *The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic.* October, 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1482968>
- Lin, Y. (2025). *Association patterns of work - family balance , perceived stress and turnover intentions among female medical workers in China (2022 – 2023): integration network and pathway analysis.* *Archives of Public Health.* <https://doi.org/10.1186/s13690-025-01631-2>
- Miranda, R. T. (2025). *INVESTIGATING THE MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND TURNOVER INTENTION OF GEN Z EMPLOYEES* *International Journal of Economics , Business and Social Science Research.* June, 87–99.
- Molwitz, I., Korchi, A. M., Gheonea, I. A., Curvo-semedo, L., & Anna, G. D. (2026). *Burnout and work-life balance : the generational points of view.*
- Nur, H. S., Astuti, S. D., & Ikasari, H. (2012). *Work-Life Balance , Organizational Support , And Job Burnout As Determinants of Turnover Intention In Generation Z.* 1036–1042.
- Putri, E. Y., & Febrian, W. D. (2025). *The Influence of Work Life Balance , Workload and Occupational Stress on Turnover Intention in Generation Z in ABCD Village Area.* 3(2), 230–244.

- Rattanaburi, K., Ketwan, P., & Hernandez, A. C. (2026). Social Sciences & Humanities Open Generation Z ' s work-life balance , mental welfare , and career ambitions : The impact of digital workspaces , psychological resilience , and social media influence. *Social Sciences & Humanities Open*, 13(April), 102791. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.102791>
- Wang, S. (2024). *How work stress influence turnover intention among Chinese local undergraduate university teachers : the mediating effect of job burnout and the moderating effect of self-efficacy.* March, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1308486>
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). *Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension : The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction Emotional Exhaustion and Turnover.* 13(May), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>
- Yu, H., Lee, E., & Na, T. (2022). *The Mediating Effects of Work – Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention.*