

Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Generasi Z di RS Bhina Bhakti Husada

Siti Mutafikatur Ridho^{1*}, Adelia Ika Damayanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang
muttafikaturridho974@gmail.com*

Received 05 Deseember 2025 | Revised 19 Desember 2025 | Accepted 02 Januari 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini berupaya untuk menjelaskan dan membuktikan sejauh mana *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Generasi Z di RS Bhina Bhakti Husada. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu kuesioner. Terdapat 105 responden yang dipilih menjadi sampel dengan mengaplikasikan *purposive sampling* sebagai metode dalam mengambil sampel. Karyawan Generasi Z di RS Bhina Bhakti Husada yang memiliki masa kerja minimal dua tahun dijadikan sebagai kriteria khusus dalam pengambilan sampelnya. Perolehan data pada penelitian yang dilakukan ini mengindikasikan adanya arah negatif signifikan antara variabel *work life balance* dan *turnover intention*, dilihat dari perolehan koefisien beta yang bernilai -0,289 dan nilai signifikansi 0,000 yang dapat dikatakan jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Variabel beban kerja berkorelasi positif signifikan sebagaimana ditunjukkan pada koefisien beta yang bernilai 0,691 dan signifikansinya bernilai 0,000 yang menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya korelasi negatif signifikan, dibuktikan melalui koefisien beta yang diperoleh yaitu -0,156 dan tingkat signifikansi 0,032 < 0,05. Merujuk pada data yang dihasilkan penelitian ini *adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,454 sehingga mengindikasikan bahwa pada variabel *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan terhadap variabel *turnover intention* sebesar 45,4%, sedangkan sisanya 54,6% *turnover intention* dipengaruhi atau dijelaskan di luar kerangka penelitian ini.

Kata Kunci: *Work Life Balance*; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; *Turnover Intention*

Abstract

This study seeks to explain and prove the extent to which work-life balance, workload, and work environment affect Generation Z turnover intention at Bhina Bhakti Husada Hospital. The data collection technique used was a questionnaire. There were 105 respondents selected as samples by applying purposive sampling as the sampling method. Generation Z employees at Bhina Bhakti Husada Hospital who had worked for at least two years were used as specific criteria for sampling. The data obtained in this study indicates a significant negative direction between the variables of work-life balance and turnover intention, as seen from the beta coefficient value of -0.289 and a significance value of 0.000, which is well below the significance threshold of 0.05. The workload variable has a significant positive correlation, as indicated by a beta coefficient of 0.691 and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Furthermore, the work environment variable shows a significant negative correlation, as evidenced by the beta coefficient of -0.156 and a significance level of 0.032 < 0.05. Referring to the data produced by this study, the adjusted R Square is 0.454, indicating that the variables of work-life balance, workload, and work environment can explain 45.4% of the turnover intention variable, while the remaining 54.6% of turnover intention is influenced or explained outside the scope of this study.

Keywords: *Work-Life Balance*; *Workload*; *Work Environment*; *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Salah satu kunci utama yang berperan aktif di dalam aktivitas perusahaan adalah Sumber daya manusia (SDM). Penelitian yang dilakukan berfokus terhadap Generasi Z yang memiliki rentang tahun kelahiran 1997 sampai 2012. Badan Pusat Statistik (BPS) mengatakan jumlah Generasi Z tercatat menembus angka 34,74% dari keseluruhan usia produktif di Indonesia (Syarif, 2024). Berikut merupakan data jumlah penduduk Kabupaten Rembang berdasarkan kelompok umur generasi Z menurut Dindukcapil Kabupaten Rembang tahun 2024 (Dindukcapil, 2024).

Tabel 1. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Generasi Z Kabupaten Rembang Tahun 2024

No	Kelompok Umur	Laki- Laki	Perempuan	Jumlah
1	15-19	24.177	22.433	46.610
2	20-24	25.234	24.440	49.674
3	25-29	24.242	23.445	47.687
Jumlah		73.653	70.318	143.971

Sumber: Dindukcapil Kabupaten Rembang, 2024

Jumlah Generasi Z di Kabupaten Rembang berdasarkan data Dindukcapil tahun 2024 sebanyak 143.971 orang. Penduduk laki laki dan perempuan yang berumur 15-19 tahun tercatat sebesar 46.610, kelompok umur 20-24 tahun tercatat sebesar 49.674, dan kelompok umur 25-29 tahun tercatat sebesar 47.687.

Banyaknya Generasi Z yang memasuki usia kerja dapat mempengaruhi tingkat SDM di Kabupaten Rembang. Menurut Siri (2024) meskipun dikenal kreatif, mudah beradaptasi, dan melek teknologi, Generasi Z dinilai mudah jenuh dalam bekerja. Kondisi ini memiliki keterkaitan dengan tingginya *turnover intention* pada Generasi Z. Hal ini menjadi penting bagi rumah sakit karena termasuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan outputnya berupa pelayanan, sehingga sangat bergantung pada karyawan untuk menjaga kualitas pelayanan. *Turnover* merujuk pada keluar masuknya karyawan, sedangkan *intention* merujuk pada keinginan atau niat. Menurut Mobley dalam Desil & Dosari (2023) *turnover intention* merupakan maksud seorang pekerja atau karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tanpa paksaan dan tanpa adanya ancaman dari pihak manapun. Fenomena ini diperkuat dengan hasil survei Jakpat dalam Damayanti & Khatimah (2025) bahwa terdapat 59% karyawan Generasi Z berkeinginan untuk melakukan pengunduran diri dari tempat kerja.

Fenomena *turnover intention* ini juga ditemukan di Rumah Sakit Bhina Bhakti Husada Kabupaten Rembang. Berikut ini merupakan data karyawan Generasi Z RS Bhina Bhakti Husada tahun 2022-2025.

Tabel 2. Data Karyawan Generasi Z RS Bhina Bhakti Husada Tahun 2022-2025

No	Tahun	Masuk	Keluar
1	2022	66	22
2	2023	39	10
3	2024	82	12
4	2025	46	18
Jumlah		233	62

Sumber: Data diolah, 2025

Data dari Rumah Sakit menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z yang masuk dari tahun 2022-2025 bersifat fluktuatif. Pada tahun 2022 karyawan Generasi Z yang masuk sebanyak 66 orang, kemudian pada tahun 2023 data menunjukkan angka sebanyak 39 orang, tahun 2024 sebanyak 82 orang dan pada bulan januari hingga Mei tahun 2025 tercatat sebanyak 46 orang. Sehingga total karyawan masuk pada tahun 2022-2025 sebanyak 233 orang. Sedangkan data karyawan Generasi Z yang keluar mengalami peningkatan pada tiga tahun terakhir. Tahun 2022 terdapat 22 karyawan Generasi Z yang keluar, tahun 2023 tercatat sebanyak 10 orang, pada tahun 2024 sebanyak 12 orang, dan dari bulan Januari hingga Mei tahun 2025 tercatat sebanyak 18 karyawan yang keluar. Sehingga total dari seluruh karyawan Generasi Z yang keluar pada tahun 2022-2025 adalah sebanyak 62 orang. Hal ini dapat dihubungkan dengan beberapa faktor, seperti *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Work life balance masuk ke dalam faktor yang mampu memengaruhi *turnover intention*. Greenhaus, dkk dalam Hidayah & Adi (2024) mengatakan *work life balance* merupakan situasi seseorang merasa memiliki ikatan dan dapat mencapai rasa puas mengenai perannya di pekerjaan maupun keluarga. Karyawan yang kesulitan membagi waktu kerja dan waktu untuk kehidupan pribadi

akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan ini membuat karyawan mencari kesempatan di tempat kerja lain yang menawarkan keseimbangan lebih baik antara pembagian waktu pada saat bekerja dan waktu kehidupan di luar pekerjaan. Sandini, dkk (2024) melakukan studi penelitian yang menunjukkan adanya korelasi positif dan dampak yang signifikan antara *work life balance* dan *turnover intention*. Sebaliknya, hasil temuan Septianini (2024) mengungkapkan bahwa *work life balance* terindikasi menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan dan berarah negatif terhadap *turnover intention*.

Variabel selanjutnya adalah beban kerja. Sebagaimana penjelasan yang dikemukakan Silalahi & Nurkharimah (2022) beban kerja merupakan serangkaian pekerjaan yang patut dituntaskan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Budiasa (2021) beban kerja merupakan sekumpulan tahapan kegiatan yang menjadi keharusan untuk dirampungkan oleh sebuah organisasi dengan cara terstruktur dalam periode tertentu untuk memperoleh data terkait efisiensi dan efektifitas kerja di suatu organisasi. Beban kerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stres. Maka dari itu, perusahaan harus melihat secara kritis seberapa banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan supaya tidak mengalami kelelahan dan stres berlebihan ketika menjalankan pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi *turnover intention*. Hasil temuan Manggala & Siswanto (2024) mengemukakan bahwasannya antara beban kerja dan *turnover intention* ditemukan adanya hubungan berdampak positif signifikan. Penelitian terdahulu yang dilaksanakan Solihin & Wardani (2022) juga mengungkapkan hal yang serupa bahwa beban kerja menunjukkan adanya hubungan terhadap *turnover intention* dengan arah positif signifikan. Hal ini berbeda dengan temuan yang dihasilkan Malik, dkk (2021) yang mengemukakan bahwa adanya hubungan dengan arah negatif tidak signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*.

Lingkungan kerja termasuk dalam variabel yang memungkinkan dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Leovani dalam Ningrum, dkk (2023) dan Irawan, D., dkk (2021) lingkungan kerja dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan pengaruh naik turunnya semangat kerja karyawan baik melalui lingkungan fisik maupun non fisik. Menurut Nitisemito dalam Pamungkas & Baraba (2023) segala aspek di sekitar karyawan yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugas pada saat bekerja disebut dengan lingkungan kerja. Buruknya kondisi lingkungan kerja menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dan berpikir untuk melakukan pencarian pekerjaan baru dengan lingkungan yang lebih layak. Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, dkk (2023) mengatakan lingkungan kerja menunjukkan adanya korelasi yang positif signifikan terhadap *turnover intention*. kondisi ini bertolak belakang dengan hasil temuan Stefanya & Winarto (2024) yang mengatakan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan arah negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan masih jarangya penelitian yang dilakukan di sektor rumah sakit menggunakan variabel di atas, maka peneliti bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di RS Bhina Bhakti Husada”.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. *Work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja berperan sebagai variabel bebas pada penelitian ini, sedangkan *Turnover intention* berperan sebagai variabel terikat. Kuesioner tertutup dijadikan sebagai teknik pengambilan data dan diukur menggunakan skala likert. Sumber data primer didapatkan dengan mendistribusikan kuesioner pada karyawan Generasi Z yang memiliki masa kerja minimal dua tahun di RS Bhina Bhakti Husada. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan Generasi Z RS Bhina Bhakti Husada sebanyak 171 karyawan. *Purposive sampling* digunakan sebagai metode pada saat pengambilan sampel, yaitu dengan menentukan spesifikasi khusus dari seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2020). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 105. Uji instrumen dijadikan sebagai langkah awal pada penelitian kuantitatif untuk menilai kelayakan instrumen dengan mengukur nilai validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, pengujian regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisa data pada penelitian dan pengujian determinasi menggunakan determinasi *adjusted R²*.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas diimplementasikan guna memahami seberapa jauh sebuah instrumen dapat mengukur hal yang semestinya diukur. Nilai signifikansi digunakan untuk mengukur tingkat validitas sebuah pernyataan. ketika signifikansi pernyataan menunjukkan angka $<0,05$ atau 5% maka data dikatakan dapat memenuhi kriteria validitas dan data dapat dikatakan tidak memenuhi kriteria validitas jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$ atau 5% (Sugiyono, 2020). Data di bawah ini menunjukkan hasil pengujian validitas menggunakan 30 responden.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig.	Keterangan
Work Life Balance (X1)	1	0,000	Seluruh Pernyataan Memenuhi Kriteria Validitas
	2	0,000	
	3	0,005	
	4	0,001	
	5	0,034	
	6	0,000	
	7	0,000	
Beban Kerja (X2)	1	0,001	Seluruh Pernyataan Memenuhi Kriteria Validitas
	2	0,001	
	3	0,000	
	4	0,000	
	5	0,000	
	6	0,036	
	7	0,000	
	8	0,037	
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,004	Seluruh Pernyataan Memenuhi Kriteria Validitas
	2	0,000	
	3	0,000	
	4	0,000	
	5	0,001	
	6	0,000	
	7	0,040	
	8	0,000	
	9	0,001	
Turnover Intention (Y)	1	0,000	Seluruh Pernyataan Memenuhi Kriteria Validitas
	2	0,000	
	3	0,000	
	4	0,000	
	5	0,000	
	6	0,000	
	7	0,000	
	8	0,002	
	9	0,000	

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 mengindikasikan bahwasannya dari seluruh pernyataan terkait variabel *work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* adalah valid, karena tingkat signifikansi tidak lebih dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diimplementasikan guna menilai seberapa konsisten hasil yang didapat melalui instrumen yang serupa, baik digunakan sekali atau lebih dalam kondisi yang sama. Menurut Sugiyono (2020) variabel yang memiliki *cronbach alpha* $>0,70$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Di bawah ini menunjukkan hasil dari uji reliabilitas menggunakan 30 responden.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,799	>0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,778	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,834	>0,70	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,845	>0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel 2 disimpulkan bahwasannya hasil dari pengujian reliabilitas pada 30 responden terkait variabel *work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* dinyatakan reliabel karena nilai pada *cronbach alpha* >0,70.

Kuesioner dalam penelitian ini sudah dianggap handal dan dapat dipercaya karena hasil uji instrumen menjelaskan bahwa keseluruhan variabel dikatakan reliabel dan pernyataan pada seluruh variabel dinyatakan valid. Oleh karena itu, pengujian lebih lanjut dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2020) berpendapat bahwa regresi linier berganda dapat melihat bagaimana perubahan nilai variabel terikat terjadi akibat kenaikan atau penurunan nilai variabel bebas. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara *work life balance* (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstan	23,103
<i>Work Life Balance</i>	-0,289
Beban Kerja	0,691
Lingkungan Kerja	-0,156

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam memperhatikan model regresi dari tabel 3, diperoleh persamaan: $Y = 23,103 - 0,289X_1 + 0,691X_2 - 0,156X_3 + e$

Hasil interpretasi dari persamaan di atas:

1. Penelitian ini bernilai konstanta sebesar 23,103. Hal ini dapat ditafsirkan apabila ketiga variabel independen yang terdiri dari *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan maka variabel *turnover intention* (Y) mempunyai nilai sebesar 23,103.
2. Koefisien regresi sebesar -0,289 menandakan pada saat terjadi peningkatan sebesar satu dalam *work life balance* akan menyebabkan penurunan variabel *turnover intention* sebesar 0,289.
3. Besaran koefisien regresi beban kerja menunjukkan angka 0,691 yang berarti setiap terjadinya peningkatan sebesar satu pada variabel akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,691.
4. Pada variabel lingkungan kerja besaran koefisiennya adalah -0,156, sehingga dapat diartikan setiap terjadi peningkatan sebesar satu pada lingkungan kerja akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* sebesar 0,156.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Koefisien Beta	Standardized Koefisien Beta	Nilai Sig.	Ket.
<i>Work Life Balance</i>	-0,289	-0,282	0,000	Diterima
Beban Kerja	0,691	0,575	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja	-0,156	-0,158	0,032	Diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Sebagaimana terlihat pada tabel 4 yaitu hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa variabel *work life balance* (X1) berkoefisien beta -0,289 dan signifikansi yang sangat tinggi yaitu 0,000. Hal ini dapat ditarik kesimpulan nilai koefisien beta mempunyai arah negatif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama yang mengatakan “*Work life balance* (X1) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y)” diterima.

Variabel X2 berkoefisien 0,691 dan tingkat signifikansinya 0,000 yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan karena nilainya berada jauh di bawah angka 0,05. Diperoleh kesimpulan

bahwa variabel beban kerja (X2) mempunyai arah positif signifikan dan hipotesis kedua yang mengatakan “Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*” diterima.

Hipotesis ketiga yang mengatakan “Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*” diterima, karena sebagaimana penyajian data pada tabel 4 variabel lingkungan kerja (X3) bernilai koefisien beta -0,156 dan nilai signifikansinya $0,032 < 0,05$ yang artinya koefisien beta memiliki arah negatif dan signifikan.

Uji Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,685	0,470	0,454

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan *adjusted R Square* bernilai koefisien 0,454 yang artinya variabel *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan terhadap variabel *turnover intention* sebesar 45,4%, sedangkan sisanya 54,6% *turnover intention* dipengaruhi atau dijelaskan di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di RS Bhina Bhakti Husada, dengan koefisien beta sebesar -0,289 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Generasi Z cenderung tidak ingin terjebak dalam pola kerja yang menghabiskan seluruh waktu mereka, melainkan menginginkan fleksibilitas untuk mengejar minat pribadi, mengembangkan diri, dan memiliki waktu berkualitas dengan keluarga serta teman. Dalam konteks rumah sakit yang dikenal dengan jam kerja tinggi dan tuntutan pekerjaan yang demanding, *work life balance* menjadi faktor krusial yang menentukan loyalitas karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *work life balance* merupakan prediktor penting terhadap *turnover intention*. Ketika organisasi mampu menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja seperti jadwal kerja yang fleksibel, cuti yang memadai, dan penghormatan terhadap waktu pribadi karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan cenderung bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memicu stress, kelelahan emosional, dan akhirnya mendorong keinginan untuk berpindah kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien beta sebesar 0,691 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari organisasi.

Temuan ini sangat relevan dengan kondisi di sektor kesehatan, khususnya rumah sakit, dimana beban kerja seringkali melebihi kapasitas normal akibat rasio pasien-perawat yang tidak ideal, jam kerja yang panjang, dan tuntutan pekerjaan yang kompleks serta penuh tekanan. Bagi Generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas hidup dan kesejahteraan mental, beban kerja berlebihan menjadi faktor yang sangat tidak dapat ditoleransi.

Koefisien beta yang paling besar pada variabel beban kerja (0,691) mengindikasikan bahwa manajemen RS Bhina Bhakti Husada perlu memberikan perhatian serius terhadap isu ini. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada keinginan keluar karyawan, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan, meningkatkan risiko medical error, dan menurunkan kepuasan pasien. Generasi Z cenderung lebih vokal dalam mengekspresikan ketidakpuasan mereka dan tidak ragu untuk mencari alternatif pekerjaan yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik.

Hasil ini mengkonfirmasi teori job demands-resources yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa disertai sumber daya yang memadai akan mengakibatkan kelelahan dan burnout, yang pada akhirnya mendorong turnover intention. Dalam konteks rumah sakit, distribusi beban kerja yang tidak merata, kekurangan tenaga kerja, dan sistem kerja yang tidak efisien dapat menjadi pemicu utama tingginya beban kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien beta sebesar -0,156 dan nilai signifikansi 0,032 ($p < 0,05$). Meskipun nilai koefisiennya lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya, namun lingkungan kerja tetap memainkan peran penting dalam mempengaruhi keinginan karyawan Generasi Z untuk bertahan di organisasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang tersedia, baik dari aspek fisik maupun psikososial, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas kerja yang memadai, kondisi ruangan yang nyaman, ketersediaan peralatan medis yang lengkap dan modern, serta hubungan interpersonal yang positif antar rekan kerja dan dengan atasan.

Generasi Z sangat menghargai lingkungan kerja yang kolaboratif, inklusif, dan suportif. Mereka mengharapkan tempat kerja yang tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga memberikan ruang untuk berkembang, berinovasi, dan merasa menjadi bagian dari komunitas yang positif. Dalam konteks rumah sakit, lingkungan kerja yang toxic, penuh konflik, atau kurang mendukung dapat dengan cepat menurunkan motivasi dan meningkatkan keinginan untuk pindah.

Pengaruh lingkungan kerja yang relatif lebih kecil dibandingkan beban kerja dan work life balance mungkin mengindikasikan bahwa bagi Generasi Z, aspek keseimbangan hidup dan beban kerja merupakan prioritas utama. Namun demikian, lingkungan kerja tetap tidak dapat diabaikan karena tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi.

SIMPULAN

Temuan data yang dihasilkan penelitian ini mengindikasikan *work life balance* mempunyai hubungan dengan arah negatif signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z di RS Bhina Bhakti husada. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat terjadi kenaikan *work life balance* dapat mengurangi *turnover intention*. Selanjutnya pada variabel beban kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z di RS Bhina Bhakti Husada. Sehingga dapat diartikan semakin meningkatnya beban kerja dapat menaikkan tingkat *turnover intention*. Variabel ketiga yaitu lingkungan kerja menunjukkan adanya hubungan dengan arah negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* Generasi Z di RS Bhina Bhakti Husada. Pernyataan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada lingkungan kerja cenderung mengurangi tingkat *turnover intention*. Dengan demikian, adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z maka, RS Bhina Bhakti Husada disarankan untuk terus menciptakan kondisi kerja yang seimbang, memetakan beban kerja karyawan, serta terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Damayanti, M., & Khatimah, H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Organizational Culture Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Generasi Z Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 3(1), 14–29. <https://doi.org/10.71312/mrbest.v3i1.256>.
- Desi1, D. E., & Dosari, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.BPR Kerinci. *Jurnal Cahaya Mandalika*.
- Dindukcapil. (2024). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Kabupaten Rembang*. https://dindukcapil.rembangkab.go.id/data/kelompok_umur/202402, Diakses pada 30 April 2025.

- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Hidayah, N. A. 'Aini, & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1082–1094. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.13>.
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19* (Vol. 2).
- Manggala, R. K., & Siswanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2). <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>.
- Ningrum, R. A., Sijabat, R., & Dharmaputra, F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Gaji, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Milenial di Pati). *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 1(3), 142–151. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.327>.
- Pamungkas, E. R., & Baraba, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen). In *Jurnal Volatilitas* (Vol. 5).
- 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. In *Jurnal Sains Manajemen* (Vol. 6, Issue 2). <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>.
- 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. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3260>.
- Silalahi, E. E., & Nurkharimah, L. S. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i3.3847>.
- Siri, A. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. *Journal Of Social Science Research*. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13500>.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.5, 397–407.
- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Generasi Milenial. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 897–902. <https://doi.org/10.37034/infv6i4.1044>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; cetakan ke 2). Alfabeta.
- Syarif, M. (2024). *Prioritas Generasi Z dalam Dunia Kerja*. The Conversation. <https://theconversation.com/prioritas-gen-z-dalam-dunia-kerja-apa-yang-mereka-cari-233877>, Diakses pada 26 April 2025.