

## Pengaruh Work life balance terhadap Turnover intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Wilayah DIY

Mardiana Safitri<sup>1\*</sup>, Musoli<sup>2</sup>  
Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta<sup>1,2</sup>  
[Tulisanmars@gmail.com](mailto:Tulisanmars@gmail.com)<sup>1</sup>, [musoli@unisayogya.ac.id](mailto:musoli@unisayogya.ac.id)<sup>2</sup>

Manuskrip;

Diterima : 19 September 2025; Ditinjau: 15 November 2025; Publish : 22 November 2025

Online: November 2025; Diterbitkan: November 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Dominasi Generasi Z dalam struktur demografi dan tenaga kerja di Indonesia membawa dinamika baru, khususnya terkait tingginya tingkat turnover di Yogyakarta. Generasi ini dikenal mengutamakan fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan menjadikan stres kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 120 responden karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention ( $\beta = -0,359$ ; Sig. 0,000), work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja ( $\beta = -0,381$ ; Sig. 0,000), stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention ( $\beta = 0,384$ ; Sig. 0,000), dan serta stres kerja terbukti memediasi pengaruh work life balance terhadap turnover intention secara signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa work life balance dan stres kerja merupakan faktor penting dalam memengaruhi perilaku turnover pada karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk menekan stres kerja dan mempertahankan talenta muda.

**Kata Kunci:** Work Life Balance; Turnover Intention; Stress Kerja; Generasi Z

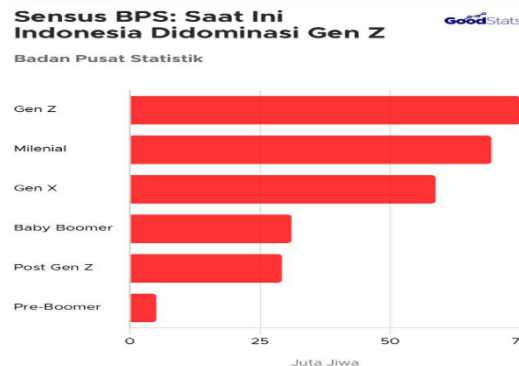
### Abstract

*The dominance of Generation Z in the demographic and workforce structure in Indonesia brings new dynamics, especially related to the high turnover rate in Yogyakarta. This generation is known to prioritize the interests and balance between personal life and work. The purpose of this study is to analyze the effect of work-life balance on turnover among Generation Z employees in the Special Region of Yogyakarta, by making work stress as a mediating variable. The research method used is quantitative with a sample of 120 respondents of Generation Z employees in the Special Region of Yogyakarta, who were taken using a purposive sampling technique. Primary data were collected through a questionnaire using a Likert scale. The results showed that work-life balance had a significant negative effect on intense turnover ( $\beta = -0.359$ ; Sig. 0.000), work-life balance had a significant negative effect on work stress ( $\beta = -0.381$ ; Sig. 0.000), work stress had a significant positive effect on intense turnover ( $\beta = 0.384$ ; Sig. 0.000), and stress on work was proven to significantly mediate the influence of work-life balance on turnover. The conclusion of this study is that work-life balance and work stress are important factors in influencing turnover behavior in Generation Z employees. Therefore, companies are advised to design policies that support work-life balance to reduce work stress and retain young talent.*

*Keywords: Work Life Balance; Turnover Intention; Work Stress; Generation Z*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, baik besar maupun kecil (Musoli, 2024). Mereka sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dengan cara yang tepat, seperti strategi dan inovasi yang sesuai (Musoli, 2022). Sumber daya manusia juga merupakan elemen utama dalam kesuksesan perusahaan (Pantouw, 2022).



Gambar 1. Data Gen Z di Indonesia  
(Sumber: Data.goodstats.id, 2025)

Dalam konteks tenaga kerja, perhatian saat ini tertuju pada Generasi Z yang mulai mendominasi populasi Indonesia, dengan jumlah mencapai 75 juta jiwa, menjadikannya kelompok terbesar dalam struktur demografi (Rachmawati, 2019; Data.goodstats.id, 2023).



Gambar 2. Data Sensus Penduduk DI Yogyakarta  
(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025)

Hal ini juga tercermin di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), di mana Generasi Z mencapai 23,73% dari populasi, atau hampir seperempat dari total penduduk (BPS, 2023). Generasi ini, yang lahir pada 1997–2012, memiliki karakteristik kerja berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan hidup, kenyamanan, serta pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan (Rachmawati, 2019; Prayoga & Lajira, 2021).

Generasi Z lebih suka fleksibilitas dan keseimbangan hidup, sehingga menimbulkan tantangan berupa tingginya keinginan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas, peningkatan biaya merekrut karyawan baru, serta melemahnya kemampuan bersaing perusahaan (Septianini, 2024; Wibowo et al., 2024; Muhadi et al., 2022). Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan juga memengaruhi hal ini, budaya organisasi, kompensasi, work life balance, stres kerja, hingga program pelatihan turut memengaruhi turnover intention (Priyono & Tampubolon, 2023; Halim & Antolis, 2021).

Work life balance berperan penting dalam menekan turnover intention, Karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa mengurangi stres dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan (Pantouw, 2022; Rilantiana et al., 2022). Namun, jika tidak seimbang, stres bisa meningkat dan memicu keinginan untuk berhenti bekerja. Oleh karena itu, stres kerja dipandang sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Namun, temuan penelitian sebelumnya masih beragam, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut (Ferzanita, 2023; Rilantiana et al., 2022).

Fenomena tingginya turnover juga terlihat di Bantul, khususnya pada sektor padat karya seperti industri garmen, yang ditandai rendahnya retensi karyawan dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (HarianJogja, 2024; Yulindriani, 2024). Dengan dinamika Generasi Z yang menekankan keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan kesehatan mental (Asni et al., 2025), penelitian ini mengkaji dampak keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap niat keluar kerja dengan stres pekerjaan berperan sebagai mediator di kalangan karyawan Generasi Z di DIY. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan terhadap keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaan, menganalisis bagaimana keseimbangan tersebut memengaruhi tingkat stres pekerjaan, serta meneliti cara stres pekerjaan mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang sudah ditentukan secara terstruktur. Desain penelitian ini mengikuti jalur penelitian kuantitatif menurut Ghozali (2018), dimulai dari tahap identifikasi masalah dengan menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan dan merumuskannya ke dalam judul penelitian. Setelah itu, peneliti menyusun tujuan penelitian yang menjadi arah sekaligus sasaran penelitian agar terukur dengan jelas. Selanjutnya, dilakukan kajian pustaka dengan menelusuri teori-teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dengan keinginan untuk mengganti pekerjaan, serta stres di tempat kerja terhadap turnover intention, serta work life balance terhadap stres di tempat kerja, di mana stres di tempat kerja juga berfungsi sebagai variabel perantara dalam hubungan antara work life balance dan turnover intention. Setelah hipotesis dirumuskan, peneliti menentukan metodologi penelitian, meliputi penetapan jenis penelitian, teknik sampling, jumlah responden, instrumen, serta prosedur pengumpulan data.

Tahap selanjutnya adalah pengolahan data, yaitu melakukan analisis statistik terhadap data yang telah diperoleh. Data kemudian diinterpretasikan dalam bagian hasil dan pembahasan, dengan tujuan memberikan penjelasan yang sesuai dengan teori dan fakta empiris. Pada bagian akhir, peneliti menyusun kesimpulan berdasarkan temuan penelitian sekaligus memberikan saran yang relevan sebagai tindak lanjut.

Penelitian ini secara khusus meneliti generasi Z yang bekerja di wilayah DIY dengan jumlah responden sebanyak 120 orang, ditentukan melalui teknik purposive sampling. Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan metode Hair (2017), yaitu antara lima hingga sepuluh kali jumlah indikator dalam penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert, kemudian dianalisis dengan software IBM SPSS Statistics 29 dengan berbagai uji statistik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

Uji validitas dilakukan agar alat pengukuran benar-benar menggambarkan hal yang ingin diukur (Ghozali, 2018). Kuesioner dianggap valid jika hasil uji korelasi Pearson memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Jika nilai  $r$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $r$  pada tabel, maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika nilai  $r$  yang diperoleh lebih kecil dari nilai  $r$  pada tabel, pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas Work life balance**

Variabel	R Tabel	R Hitung	Sig.	Nilai Sig. pada Data	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,1258	0,837	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,873	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,884	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,883	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,843	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,882	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,857	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,867	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,877	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,803	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,827	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,854	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,742	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,844	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,881	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,908	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,893	0,05	0,001	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Hasil uji validitas work life balance (X) pada tabel 1. menunjukkan tingkat signifikansi  $<0,05$  sehingga seluruh item pernyataan variabel dinyatakan valid. Hal ini membuktikan bahwa setiap item kuesioner mampu mengungkapkan informasi sesuai dengan yang ingin diukur. Dengan jumlah sampel  $N = 172$ , maka  $df = n-2 = 170$ , dan  $r$  tabel = 0,1258. Berdasarkan analisis antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel, semua pernyataan item terbukti sah sehingga data tersebut siap untuk diproses ke tahap penelitian berikutnya..

**Tabel 2. Uji Validitas Stres Kerja**

Variabel	R Tabel	R Hitung	Sig.	Nilai Sig. pada Data	Keterangan
Stres Kerja	0,1258	0,863	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,774	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,801	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,797	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,735	0,05	0,001	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Hasil uji validitas terhadap variabel stres kerja (M) yang terlihat pada tabel 2 menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini artinya semua pernyataan dalam kuesioner terkait stres kerja (M) dianggap valid. Hal ini berarti setiap bagian dalam kuesioner mampu menyampaikan informasi yang benar-benar ingin diukur. Untuk menentukan validitas, dibandingkan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid, sebaliknya jika  $r$  hitung lebih

kecil dari r tabel, pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Dari hasil perbandingan tersebut, seluruh pernyataan terbukti valid, sehingga data ini dapat diproses lanjut dalam tahap analisis berikutnya.

**Tabel 3. Uji Validitas Turnover intention**

Variabel	R Tabel	R Hitung	Sig.	Nilai Sig. pada Data	Keterangan
<i>Turnover intention</i>	0,1258	0,543	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,558	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,594	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,661	0,05	0,001	Valid
	0,1258	0,741	0,05	0,001	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Hasil evaluasi validitas turnover intention (Y) yang tertera dalam tabel 3 menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yang berarti semua butir pernyataan dari variabel turnover intention (Y) dianggap valid. Ini mengindikasikan bahwa setiap butir dalam kuesioner dapat menyampaikan informasi yang secara tepat ingin diukur. Validitas ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Sebuah butir dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir tersebut dianggap tidak valid. Dari hasil pengujian antara r hitung dan r tabel, semua butir pernyataan terbukti valid. Hal ini menunjukkan bahwa data sudah memenuhi syarat dan siap digunakan untuk tahap penelitian berikutnya.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Work life balance, Stres Kerja, dan Turnover intention**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Work life balance</i>	0,977	0,70	Reliabel
2	Stres Kerja	0,854	0,70	Reliabel
3	<i>Turnover intention</i>	0,703	0,70	Reliabel

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel work life balance (X), stres kerja (M), dan turnover intention (Y) diperoleh nilai alpha Cronbach lebih dari 0,7, yang menandakan bahwa instrumen ukur tersebut memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa alat penelitian dapat mengukur setiap variabel dengan konsisten, sehingga analisis regresi yang dilakukan selanjutnya dapat memberikan hasil yang sah. Oleh karena itu, semua variabel dianggap dapat diandalkan dan cocok untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Ghozali (2018) menyatakan bahwa pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen serta dependen mengikuti sebaran normal. Pengujian ini dilihat dari nilai signifikansi 2-tailed, dimana model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas jika nilai > 0,05, sedangkan jika nilai < 0,05 maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

**Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46213360
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.037
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Hal ini menandakan bahwa distribusi data sisa mengikuti pola yang sesuai dan tidak menyimpang secara nyata dari distribusi normal. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat normalitas dan siap digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji linearitas bertujuan memeriksa apakah bentuk model analisis yang digunakan sesuai (Ghozali, 2018). Uji ini membantu memastikan apakah data menunjukkan pola hubungan yang konsisten dengan garis lurus. Jika nilai signifikansi pada baris Linearity kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi linearitas dan bisa digunakan dalam analisis model linier.

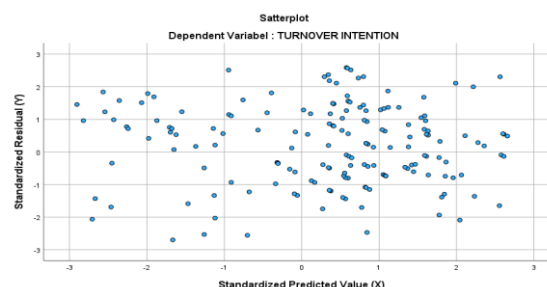
**Tabel 6. Uji Linearitas *Work life balance*, *Turnover intention*, dan Stres Kerja**

Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WLB -> TI	265.429	42	6.320	2.370	<0.001
WLB -> SK	584.258	42	13.911	2.082	<0.001
SK -> TI	45.094	15	3.006	1.390	<0.001

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, artinya data memenuhi syarat linearitas dan dapat lanjut ke tahap analisis berikutnya. Hal ini berarti hubungan antara *Work life balance* dengan *Turnover intention*, *Work life balance* dengan Stres Kerja, serta Stres Kerja dengan *Turnover intention* bersifat linear atau searah. Oleh karena itu, jika ada perubahan pada satu variabel, maka variabel lainnya juga akan mengalami perubahan secara teratur, sehingga hasil analisis regresi dalam penelitian ini dapat memberikan temuan yang benar dan dapat dipercaya.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians dari sisa-sisa (residual) dalam model regresi tetap sama atau berubah-ubah (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan homoskedastisitas, artinya tidak ada heteroskedastisitas. Uji ini bisa dilakukan dengan menggunakan diagram sebar. Cara memutuskan hasilnya adalah, jika titik-titik pada diagram membentuk pola tertentu seperti mengecil, membesar, berbentuk gelombang, atau menyerupai corong, maka itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Jika titik-titik tersebut terbaca acak di atas dan di bawah garis sumbu  $Y = 0$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.



**Gambar3. Uji Heteroskedastisitas**

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan Gambar 3, analisis heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis  $Y = 0$  tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi tidak ada heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi syarat homoskedastisitas. Dengan terpenuhinya syarat ini, varians residual tetap konstan dan model regresi bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.



Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah work life balance dan stress kerja, sedangkan variabel terikat adalah turnover intention (Sekaran & Bougie, 2019). Hasil dari analisis regresi sederhana tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji Regresi Sederhana *Work life balance* terhadap *Turnover intention***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.244	0.352		68.852	<0.001
WLB -> TI	-0.077	0.008	-0.605	-9.897	<0.001

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 7, hasil uji regresi sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = 24.244 - 0.077X$$

Interpretasinya adalah: (1) nilai konstanta  $a = 24.244$  berarti jika *Work life balance* bernilai nol, maka *Turnover intention* diperkirakan sebesar 24.244; (2) koefisien regresi  $b = -0.077$  Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work Life Balance* akan mengurangi turnover intention sebesar 0.077. Tanda negatif pada koefisien tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang negatif.

**Tabel 8 Uji Regresi Sederhana *Work life balance* terhadap Stress Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.647	0.542		47.289	<0.001
WLB -> SK	-0.138	0.012	-0.659	-11.411	<0.001

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 8, hasil uji regresi sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = 25.647 - 0.138X$$

Interpretasinya adalah: (1) konstanta  $a = 25,647$  artinya jika *Work life balance* nilainya 0, maka Stres Kerja diprediksi sebesar 25,647; (2) koefisien regresi  $b = -0,138$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Work life balance* akan mengurangi Stres Kerja sebesar 0,138. Tanda negatif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini bersifat negatif. Dengan demikian, *Work life balance* berdampak signifikan terhadap Stres Kerja dengan arah pengaruh negatif sebesar 0,138.

**Tabel 9 Uji Regresi Sederhana Stres Kerja terhadap *Turnover intention***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.544	0.604		9.106	<0.001
SK -> TI	0.476	0.030	0.776	6.045	<0.001

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 9, hasil uji regresi sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = 1.544 + 0.476X$$

Interpretasinya adalah: (1) konstanta  $a = 1.544$  berarti jika Stres Kerja bernilai nol, maka *Turnover intention* diperkirakan sebesar 1.544; (2) koefisien regresi  $b = 0.476$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja akan meningkatkan *Turnover intention* sebesar 0.476. Tanda positif

pada koefisien ini menandakan hubungan kedua variabel bersifat positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*.

Uji parsial atau uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, variabel independen dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 10. Uji T *Work life balance* terhadap *Turnover intention***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.244	0.352		68.852	<0.001
<i>Work life balance</i>	-0.077	0.008	-0.605	-9.897	<0.001

a. Dependen Variabel: *Turnover intention*

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 10, hasil uji t menunjukkan bahwa faktor *work life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,001 serta perbandingan t hitung = -9,897 dengan t tabel = 1,654. Meskipun pengaruhnya berada pada arah negatif, hasil tersebut tetap menunjukkan signifikansi yang berarti, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan *work life balance* dapat mengurangi *turnover intention*.

**Tabel 11. Uji T *Work life balance* terhadap Stres Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.647	0.542		47.289	<0.001
<i>Work life balance</i>	-0.138	0.012	-0.659	-11.411	<0.001

a. Dependen Variabel: Stres Kerja

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 11, uji t menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,001 serta perbandingan t hitung = -11,411 dengan t tabel = 1,654. Meskipun arah pengaruhnya negatif, hasil tersebut tetap signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan *work life balance* menurunkan stres kerja.

**Tabel 12. Uji T Stres Kerja terhadap *Turnover intention***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.544	0.604		9.106	<0.001
Stres Kerja	0.476	0.030	0.776	6.045	<0.001

a. Dependen Variabel: *Turnover intention*

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 12, uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,001 serta perbandingan t



hitung = 6,045 dengan t tabel = 1,654. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention*.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel yang tidak tergantung dalam menjelaskan perubahan variabel yang tergantung. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin mendekati 1 berarti model regresi semakin baik dalam menjelaskan variabel yang tergantung. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati 0, maka variabel yang tidak tergantung kurang mampu menjelaskan perubahan pada variabel yang tergantung (Ghozali, 2018).

Tabel 13. Penilaian

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.605 <sup>a</sup>	0.366	0.362	1.889

a. Predictors: (Constant) *Work life balance*

b. Dependen Variabel: *Turnover intention*

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,362 menunjukkan bahwa variabel *work life balance* mampu menjelaskan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 36,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14. Penilaian

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.659 <sup>a</sup>	0.434	0.430	2.910

a. Predictors: (Constant) *Work life balance*

b. Dependen Variabel: Stres Kerja

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,430 menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 43,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 57,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 15. Penilaian

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.776 <sup>a</sup>	0.602	0.600	1.496

a. Predictors: (Constant) Stres Kerja

b. Dependen Variabel: *Turnover intention*

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memengaruhi *turnover intention* sebesar 60,0%, sedangkan sisanya 40,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TSK	-.0563	.0095	-.0761	-.0387
Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TSK	-.4395	.0534	-.5493	-.3358

Berdasarkan hasil analisis mediasi dengan uji *PROCESS model*, diperoleh nilai *indirect effect* sebesar -0.0563 dengan interval kepercayaan 95% (BootLLCI = -0.0761 hingga BootULCI = -0.0387) yang tidak mencakup nol, sehingga pengaruh tidak langsung signifikan. Hasil *completely standardized indirect effect* sebesar -0.4395 juga menunjukkan pengaruh kuat dan signifikan.

## Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention (sig. < 0.001;  $t = -9.897 > 1.654$ ), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Irawati & Meilani (2024) serta Pantouw (2022) yang menegaskan bahwa work life balance mampu menekan turnover intention. Pada pegawai generasi Z di DIY, yang sebagian besar berusia antara 21 hingga 25 tahun, pengaturan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi elemen krusial dalam mempengaruhi kesetiaan terhadap pekerjaan. Apabila keseimbangan ini tidak terjaga, peluang untuk berpindah pekerjaan cenderung meningkat. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk menawarkan fleksibilitas dalam bekerja serta kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas hidup agar dapat mengurangi turnover intention.

Berdasarkan uji t, work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja (sig. < 0.001;  $t = -11.411 > 1.654$ ), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Syarifah & Etikariena (2021) dan Pradnyani & Rahyuda (2022). Generasi Z lebih mengutamakan keseimbangan antara hidup pribadi dan pekerjaan, jadi jika ada ketidakseimbangan dalam pekerjaan, hal itu bisa menyebabkan stres dan burnout (Diniawaty & Prahawan, 2024). Menurut Model Job Demand Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007), tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan yang cukup bisa memicu terjadinya stres. Oleh karena itu, perusahaan dianjurkan untuk menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, mengelola beban pekerjaan secara seimbang, serta menyediakan program untuk kesehatan mental.

Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (sig. < 0.001;  $t = 6.045 > 1.654$ ), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini sesuai dengan penelitian Lim & Dini (2023), Salama et al. (2022), dan Lathif et al. (2023). Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami di tempat kerja, maka semakin besar kemungkinan generasi Z ingin berhenti bekerja. Hal ini didukung oleh teori Conservation of Resources (Hobfoll, 1989) yang menjelaskan bahwa karyawan cenderung meninggalkan pekerjaan ketika sumber daya mereka habis karena tekanan. Karena itu, diperlukan beberapa strategi seperti memberikan konseling, pelatihan dalam mengelola tekanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar bisa mengurangi stres tersebut turnover intention.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara negatif signifikan hubungan work life balance dengan turnover intention (BootLLCI = -0.0761; BootULCI = -0.0387, tidak mencakup nol). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Temuan ini konsisten dengan Hadun & Perkasa (2025) serta penelitian lain (Park & Kim, 2023; Febriana et al., 2022) yang menegaskan bahwa work life balance menurunkan stres kerja dan pada akhirnya menekan turnover intention. Pada generasi Z di DIY, yang lebih sensitif terhadap tekanan pekerjaan, work life balance terbukti menjadi faktor kunci untuk menjaga kesejahteraan sekaligus menekan niat berpindah kerja.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z, baik secara langsung maupun melalui mediasi stres kerja. Semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah tingkat stres yang dialami, sehingga mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Sebaliknya, stres kerja terbukti meningkatkan turnover intention, sehingga perannya sebagai variabel mediasi menjadi penting. Hasil ini menegaskan bahwa keseimbangan hidup dan stres kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga loyalitas karyawan generasi Z.

Berdasarkan temuan ini, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan dukungan organisasi. Metode kualitatif atau mixed methods juga dapat digunakan untuk memperdalam analisis. Bagi

perusahaan, hasil penelitian ini memberikan masukan penting agar menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, mendukung kesehatan mental, dan memfasilitasi work life balance, sehingga stres kerja dapat ditekan dan retensi karyawan generasi Z dapat ditingkatkan..

## PENGHARGAAN

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Universitas Aisyiyah Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dalam proses pembuatan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan yang sangat berguna dalam menyelesaikan penelitian ini. Tidak lupa, penulis mengapresiasi secara tulus kepada para responden karyawan generasi Z di wilayah DIY yang telah menyempatkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terakhir, penulis juga berterima kasih kepada keluarga, teman, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moral maupun materi, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Asni, A., Chairunnisa, D., Salsabila, S., Putri, D. M., Alya, S., & Ryansyah, M. R. (2025). Analisis GAP Generasi: Generasi Milenial dan Generasi Z di Lingkungan Kampus. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(1), 374-380.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. Doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
3. Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work life balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.423>
4. Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work life balance terhadap Stres Kerja pada Akuntan Pendidik di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
5. Ferzanita, S. (2023). Pengaruh Work life balance dan Kompensasi terhadap Turnover intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Milenial PT. XYZ. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 660–674. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i4>
6. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
7. Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pekerja generasi Z (Studi kasus PT. Leasing Jakarta Timur). *Journal of Accounting and Financial Management*, 6(1), 456–466. Doi: <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1>
8. Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention Agent di PT. AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177-186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
9. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. Doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
10. Joseph F. Hair, et al. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). London: SAGE.
11. Lathif, M. Z., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Intensi Keluar pada Karyawan PT. BPR Bank Bapas 69 Magelang. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(1), 32–44.
12. Maulana, S. H. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Turnover intention Sales Force PT. Telkom Witel Bogor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Repository*
13. Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work life balance dan Stres Kerja terhadap Turnover intention Pada Perawat di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 77–83. [Http://Journal.Um-Surabaya.Ac.Id/Index.Php/JKM](http://Journal.Um-Surabaya.Ac.Id/Index.Php/JKM)

14. Musoli, M & Anas Masruro. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. 9 (2), 227-239.
15. Musoli, M & DA Soleha. (2024). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Self-Efficacy and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Economics and Business Issues*. 3 (1), 22-33.
16. Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance terhadap Turnover intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
17. Park, H., & Kim, S. (2023). Work-life balance and employee well-being: A study of Generation Z workers. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103–115. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103659>
18. Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820>
19. Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2021). Prosiding Seminar Manajemen S1, 1(2), 37–40. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
20. Priyono, & Tampubolon. (2023). Insecurity terhadap Turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. Diakses dari <https://journal.paramadina.ac.id/16>
21. Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z In Job World (Selamat Datang Generasi Z di Dunia Kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 21–24.
22. Rilantiana, R., Pradana, B. Y. P., & Ilmawan, M. D. (2022). Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Work life balance Pada Turnover intention di Perguruan Tinggi Swasta di Bawah BUMN Gresik. *Manajerial*, 9(2), 168. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3932>
23. Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact Of Work Stress And Job Burnout On Turnover intentions Among Hotel Employees. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(15), 9724.
24. Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
25. Septianini, R. (2024). Pengaruh Work life balance dan Stres Kerja terhadap Turnover intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah*, 4(November).
26. Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi Serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya terhadap Stres Kerja? *Psycho Idea*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v19i1.9446>
27. Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena Turnover intention Pada Generasi Z Dalam Revolusi Industri 5.0. *Journal Of Management And Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
28. Yuliandriani, S. (2024). Turnover Karyawan Di Bantul Tinggi Jadi Penyebab Banyak Pekerja Belum Tercover BPJS Ketenagakerjaan. *Harian Jogja*. <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2024/08/09/511/1184177/> Diakses Pada : 19 Februari 202