

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
GENERASI Z DI KOTA BANJARMASIN

Rachil Fadhilah¹, Lita Ariani², Juliaibib³

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin^{1,2,3}

e-mail: rachelfadhillah@gmail.com, arianilita@umbjm.ac.id, julabib@umbjm.ac.id

ABSTRAK

Generasi Z, yang dikenal dengan nilai-nilai fleksibilitas dan kesejahteraan, semakin memperhatikan pentingnya *work-life balance*, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi turnover intention mereka di tempat kerja. Salah satu kunci untuk mempertahankan karyawan adalah menemukan keseimbangan yang baik antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan, terutama di kalangan generasi yang sangat memperhatikan kesehatan mental. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* Generasi Z di Kota Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian ini melibatkan 101 orang, pengambilan data dilakukan melalui Google Forms dengan teknik convenience sampling. Hasil dari analisis regresi linear sederhana mengindikasikan bahwa *work life balance* mampu menjelaskan 25,1% variasi dari turnover intention ($R^2 = 0,251$, $F(1,99) = 33,25$ $p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh *work life balance* yang signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Banjarmasin. Diharapkan bahwa temuan ini dapat menjadi sumber referensi untuk peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin berperan dalam *turnover intention*. Saran untuk organisasi diharapkan untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang mampu meningkatkan *work life balance*.

Kata Kunci: *Generasi Z, Turnover Intention, Work Life Balance*

ABSTRACT

Generation Z, known for their values of flexibility and well-being, are increasingly paying attention to the importance of work-life balance, which in turn can affect their turnover intention at work. One of the keys to retaining employees is finding a good balance between personal and work needs, especially among a generation that is very concerned about mental health. The purpose of this research is to learn more about the effect of work-life balance on the turnover intention of Generation Z in Banjarmasin City. This research was conducted with a correlational quantitative approach. This study involved 101 people, data collection was done through Google Forms with convenience sampling technique. The results of simple linear regression analysis indicate that work life balance is able to explain 25.1% of the variation of turnover intention ($R^2 = 0.251$, $F(1,99) = 33.25$ $p < 0.05$). This means that there is a significant influence of work-life balance on turnover intention in Generation Z in Banjarmasin City. It is hoped that these findings can be a source of reference for future researchers to explore additional variables that may play a role in turnover intention. Suggestions for organizations are expected to create a work environment and atmosphere that can improve work life balance.

Keywords: *Generation Z, Turnover Intention, Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Generasi Z, atau Gen Z, merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Orchidiella et al., 2023). Dalam beberapa dekade terakhir, keberadaan Gen Z dalam dunia kerja menghadirkan dinamika baru dalam perubahan organisasi (Claudia & Rahman, 2024), dengan catatan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja pada tahun 2020 berasal

dari generasi ini (Gaidhani et al., 2019). Masuknya Gen Z ke dunia kerja memberikan peluang besar bagi kemajuan organisasi. Namun, gaya hidup mereka yang cenderung menyukai tantangan dan hal-hal baru membuat mereka lebih mudah tergoda untuk pindah ke tempat kerja yang berbeda. Hal ini diperkuat oleh hasil studi Wibowo et al. (2024), yang menunjukkan bahwa Gen Z memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif singkat, demi posisi atau jenjang karier yang lebih tinggi, berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih stabil.

Survei menunjukkan bahwa hanya 55% dari Gen Z mampu bertahan di satu tempat kerja lebih dari satu tahun, sementara 45% sisanya berpindah dalam waktu kurang dari setahun. Fenomena ini menunjukkan adanya gejala yang dikenal sebagai *turnover intention*, yakni keinginan seseorang untuk berpindah kerja. *Turnover intention* menggambarkan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari peluang kerja di tempat lain (Putra & Prihatsanti, 2016). Fenomena ini menjadi tantangan serius bagi manajemen sumber daya manusia karena dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan. Naiemah et al. (2021) menekankan bahwa tingginya angka *turnover* dapat mengakibatkan kehilangan pengalaman dan kompetensi penting dari karyawan, serta menimbulkan instabilitas dalam tim kerja.

Selain itu, meningkatnya *turnover* juga dapat menurunkan produktivitas dan menambah beban biaya perusahaan, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Syahronica et al., 2015). Situasi ini turut memengaruhi moral kerja karyawan yang masih bertahan. Oleh karena itu, semua anggota organisasi harus berperan aktif dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif. Tingginya pergantian karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan ini, dan jika sumber daya tidak terkelola dengan baik, perusahaan tidak akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Apabila pengelolaan tersebut gagal, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya secara optimal (Gusroni & Mulyanti, 2021). *Turnover intention* dapat dipicu oleh berbagai faktor eksternal, antara lain kondisi organisasi, aspek keuangan, konflik personal, maupun peluang pengembangan karier (Alias et al., 2018). Data dari survei Michael Page menunjukkan bahwa pada tahun 2022, 84% tenaga kerja di Indonesia menyatakan berencana resign dalam enam bulan ke depan (Farahtilah et al., 2024).

Temuan ini menegaskan pentingnya strategi organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (Fatmawati & Mansyur, 2024). Salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam mengurangi *turnover intention* adalah menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, atau *work-life balance*. Putri et al. (2024) menyebutkan bahwa secara umum, generasi ini menginginkan keseimbangan antara dua aspek tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Purwatiningsih dan Sawitri (2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan pandangan individu terhadap sejauh mana kehidupan kerja dan pribadi dapat berjalan secara selaras. Menurut Wardana et al. (2020) kondisi ini turut memengaruhi kesehatan mental dan performa kerja karyawan. Fisher et al. (2009) mengelompokkan *work-life balance* ke dalam empat dimensi utama, yaitu: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Penelitian Kerdpitak dan Jermstittiparsert (2020) di sektor farmasi Thailand menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan besar dalam mengurangi *turnover intention*. Sebaliknya, studi Seswandi dan Amdanata (2024) di PT Mega Putri Graha Group tidak menemukan pengaruh yang signifikan, namun tetap menunjukkan kaitan erat antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kelelahan kerja (*job burnout*). Temuan ini sejalan dengan Komaria

et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menurunkan intensi berpindah kerja di kalangan milenial Kota Pontianak. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak menyoroti generasi milenial, studi ini difokuskan pada Gen Z di Kota Banjarmasin. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda, seperti kehati-hatian dalam mengambil risiko, ekspektasi sederhana, dan pengaruh kuat dari perkembangan teknologi dalam membentuk pola pikir dan nilai kerja mereka. Oleh karena itu, memahami hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada Gen Z menjadi penting untuk memperkaya kajian literatur yang ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Banjarmasin. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mampu meningkatkan retensi karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga dapat berkontribusi sebagai rujukan ilmiah di bidang psikologi, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

METODE PENELITIAN

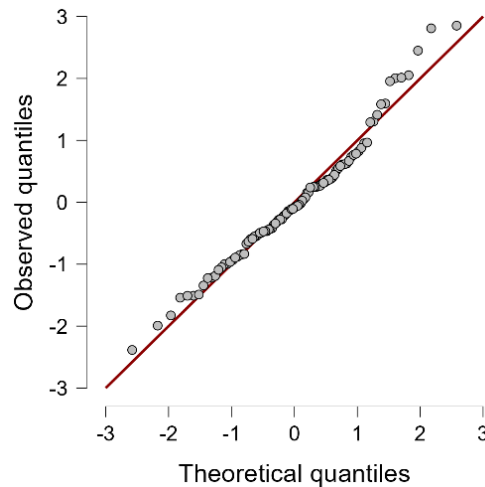
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* (variabel bebas) dan *turnover intention* (variabel terikat) pada Generasi Z yang bekerja di Kota Banjarmasin. Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengolahan data angka yang diperoleh melalui proses pengukuran, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Melalui penggunaan analisis statistik, pendekatan ini memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat dan seperti apa hubungan antara dua atau lebih variabel dalam penelitian melalui perhitungan koefisien korelasi (Azwar, 2021).

Sampel penelitian berjumlah 101 responden yang diperoleh melalui teknik pemilihan responden berupa teknik *non-probability sampling*, yaitu sampel yang diambil tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *convenience sampling* dan memenuhi syarat perhitungan *G*Power* dengan power 0,95. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah teruji reliabilitasnya, yaitu skala *turnover intention* ($\alpha = 0,944$) berdasarkan teori Mobley dan skala *work-life balance* ($\alpha = 0,864$) berdasarkan teori Fisher et al. (2009). Instrumen terdiri dari pernyataan dengan Skala *Likert* lima poin, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang mencakup berbagai dimensi dari masing-masing konstruk. Sebelum menganalisis data, dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas untuk memastikan kelayakan pengujian. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang disebar menggunakan *Google Forms* melalui berbagai media sosial, seperti *Instagram*, *WhatsApp* dan aplikasi X. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan *software* JASP versi 0.19.2 yang berguna menguji kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dimulai dengan memeriksa asumsi normalitas dan linearitas pada data. *Q-Q plot* menunjukkan bahwa data tidak terlalu menyimpang dari garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dan linearitas terpenuhi. Selain itu, hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada data residu terstandar juga mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal ($KS = 0,076$, $p = 0,597$).



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas dengan Menggunakan Grafik *Q-Q Plot*

Hasil analisis regresi linear sederhana memperlihatkan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan 25,1% variasi dari *turnover intention* ($R^2 = 0,251$, $F(1,99) = 33,25$, $p < 0,05$). *Work-life balance* secara signifikan mampu menurunkan *turnover intention* ($b = -0,467$, $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat *work-life balance*, maka kecenderungan Generasi Z di Kota Banjarmasin untuk meninggalkan pekerjaannya akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Banjarmasin. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* di kalangan Generasi Z di Kota Banjarmasin. Artinya, jika keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan sehari-hari semakin optimal, maka kemungkinan pegawai untuk memiliki niat berpindah kerja akan semakin rendah pula. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Margaretha (2021), yang menemukan bahwa *work-life balance* memiliki efek signifikan terhadap *turnover intention*, di mana peningkatan *work-life balance* dapat mengurangi *turnover intention* pada karyawan Generasi Y. Selain itu, hasil penelitian Fayyazi dan Aslani (2015) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*. Mulang (2022) menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* karyawan PT. BSB Kalla Group, di mana *work-life balance* yang baik dapat mengurangi *turnover intention*.

Sitorus et al. (2018) yang menemukan bahwa *work-life balance* pegawai *branch office* Bank BRI Kawi Malang berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian oleh Herliana et al. (2021) menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* karyawan generasi Y pada sektor properti di Kebon Sirih, Jakarta Pusat adalah rendah, sementara tingkat *turnover intention*-nya tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kaushalya dan Perera (2018) memaparkan bahwa *work-life balance* berdampak negatif terhadap *turnover intention* karyawan, dengan 54,7% variasi *turnover intention* dijelaskan oleh faktor tersebut. Dimensi *work-life balance* penting untuk mengurangi *turnover intention*, serta membantu manajemen perbankan Sri Lanka

Studi yang dilaksanakan oleh Oloyede dan Soyemi (2022) menyimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan elemen yang berkontribusi terhadap niat pustakawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka di universitas-universitas di barat daya, Nigeria. Penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*, yang sejalan dengan teori *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley. Sebagaimana dikemukakan oleh Mobley et al. (1978), keputusan untuk meninggalkan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga oleh berbagai faktor psikologis dan situasional yang memengaruhi individu. Pridayanti et al. (2025) menjelaskan faktor-faktor seperti *work-life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja memiliki peran penting dalam *turnover intention*. Dalam penelitian ini, *work-life balance* berperan sebagai faktor kunci yang dapat memengaruhi tingkat *turnover intention*.

Ketika karyawan merasakan keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka biasanya cenderung merasa lebih puas dan terikat pada organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam *work-life balance* dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang pada gilirannya meningkatkan *turnover intention* karyawan. Kelemahan dalam penelitian ini adalah tidak diketahuinya jumlah pasti dalam populasi yang dituju sehingga peneliti hanya mengambil 101 sampel untuk diujikan. Jumlah ini tidak dapat secara akurat mewakili keseluruhan populasi, yang dapat mengurangi generalisasi temuan penelitian. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata di lapangan, dan diperlukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih representative untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Banjarmasin. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal *work-life balance* yang dimiliki oleh individu, maka semakin rendah pula kecenderungan mereka untuk *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi sekaligus memberikan kontribusi penting dalam bidang psikologi, khususnya pada manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Pengetahuan mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* di kalangan Generasi Z diharapkan membantu perusahaan memahami bagaimana keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau pindah kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang mungkin berperan dalam niat turnover. Disarankan agar penelitian di masa depan mengembangkan atau menambahkan variabel tambahan yang relevan agar dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat keluar kerja. Dengan demikian, penelitian berikutnya dapat memberikan pemahaman dan rekomendasi yang lebih tepat bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya. Selain itu, organisasi juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W.-L., & Othman, R. (2018). Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company. *KnE Social Sciences*, 771787. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3171>

Azwar, S. (2021). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.

Claudia, M., & Rahman, F. S. (2024). Strategi Pendekatan Proses Interpersonal dalam Manajemen Perubahan Organisasi untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z di Tempat Kerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 388–398.

Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni. (2024). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45–51. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3420>

Fatmawati, C. D., & Mansyur, A. (2024). Turnover Intention : Apakah Workload and Work Life Balance Memiliki Peran? *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (JIMEA)*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4473>

Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/non work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. K. (2019). Understanding The Attitude of Generation Z Towards Workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804–2812. <https://www.researchgate.net/publication/331346456>

Gusroni, I., & Mulyanti, R. Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. NKI. *Jurnal Perspektif*, 1(1), 78–88. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58>

Herliana, N. F., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). The Effect of Job Satisfaction and Work-life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 45–68. <https://doi.org/10.21009/jdmb.04.2.3>

Kaushalya, R., & Perera, G. (2018). The Impact of Work Life Balance on Employee Turnover Intention in Selected Private Banks in Colombo District, Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 6(1), 25–34.

Kerdpitak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>

Komaria, S., Ahmadi, & Marhamah. (2024). Pengaruh Job Satisfaction dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Generasi Milenial di Kota Pontianak. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(9), 779–795.

Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work Life Balance, Job Engagement and Turnover Intention: Experience from Y Generation Employees. *Management Science Letters*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.

Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>

Naiemah, S. U., Beng, T. L., Isa, E. V. M., & Radzi, W. N. W. M. (2021). The Impacts of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress on Turnover Intention: A Case in The Malaysian Manufacturing. *AIP Conference Proceedings*, 2339(1), 020057. <https://doi.org/10.1063/5.0050072>

Oloyede, O. E., & Soyemi, O. D. (2022). Influence of Work-Life Balance on Turnover

- Intentions of Librarians in Universities in South-West, Nigeria: Implication and Strategies for Improvement. *Library Philosophy and Practice*.
<https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>
- Orchidiella, Z., Mulyani, I., & Elida, T. (2023). Perilaku Konterproduktif di Tempat Kerja Pada Generasi Z (Studi Deskriptif). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 1–12.
- Pridayanti, N. K. Y., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2025). Pengaruh Work-life Balance, Job Satisfaction, Workload terhadap Turnover Intention (Studi Kasus: Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar). *Jurnal Emas*, 6(2), 360–372.
<https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11324>
- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on The Effect of Work-Life Balance and Career Development on Turnover Intention for Millennial Generations. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(15), 80–88.
<https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05>
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di Pt. “X.” *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307.
- Putri, R. F., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2024). The Effect of Work-life Balance and Reward System on Turnover Intention with Employee Engagement as An Intervening Variable. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(1), 795–807. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i1.15007>
- Seswandi, A., & Amdanata, D. D. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–13.
- Sitorus, D. R. H., Raharjo, K., & Kusumawati, A. (2018). The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 21(4), 181–187.
<https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/590>
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ika, R. (2015). Pengaruh Kepuasan kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1), 1–6.
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.
- 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.