



---

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**Adelia Eka Putri Rahmawati<sup>1\*</sup>, Yuli Budiati<sup>2)</sup>, Ariyani Wahyu Wijayanti<sup>3)</sup>**

1,2) Universitas Semarang

3) Universitas Veteran Bangun Nusantara

adelia04jan@gmail.com

---

**Info Artikel**

**Sejarah Artikel:**

Diterima 19 Februari 2026

Disetujui 25 Maret 2026

Dipublikasikan 30 Maret 2026

**Keywords:**

*career development; job*

*satisfaction; turnover intention;*

*work-life balance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang yang telah bekerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu dengan jumlah responden sebanyak 96 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja dan pengembangan karir dalam upaya menekan tingkat *turnover* pada karyawan Generasi Z.

---

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION, AND CAREER  
DEVELOPMENT ON TURNOVER INTENTION AMONG GENERATION Z***

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work-life balance, job satisfaction, and career development on turnover intention among generation Z students who are enrolled in the Faculty of Economics at Semarang University and are currently employed. This is a quantitative study. Sampling in this study used purposive sampling based on specific criteria, with a total of 96 respondents. Data collection used a questionnaire with a 1-5 likert scale. Analysis in this study used instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test with help of IBM SPSS Statistics version 21. The results of this study indicate that job satisfaction and career development have a negative and significant effect on turnover intention. Meanwhile, work-life balance has no effect on turnover intention. These findings imply that organizations need to pay attention to job satisfaction and career development in an effort to reduce turnover rates among Generation Z employees.*

---

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut perusahaan tidak hanya fokus dalam menghasilkan produk dan layanan yang unggul tetapi juga harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi aset strategis yang menentukan keberlanjutan perusahaan, terutama ketika struktur angkatan kerja yang saat ini mulai didominasi oleh Generasi Z. Menurut (Sekar Arum et al., 2023) generasi Z atau generasi *centennials* adalah generasi yang lahir setelah Generasi Milenial, yaitu sekitar tahun 1997-2012 yang saat ini menduduki kelompok usia terbesar di Indonesia, yaitu 27,94% atau 74,93 juta jiwa berdasarkan Sensus Penduduk 2020. Generasi Z tumbuh dalam perkembangan teknologi sehingga mereka memiliki keterampilan teknologi yang kuat, cepat beradaptasi, dan terbiasa bekerja secara fleksibel dan multitasking (Kusuma Putri, 2024). Meskipun memiliki potensi yang besar, Generasi Z menimbulkan tantangan bagi perusahaan disaat Generasi Z mempunyai kecenderungan dalam keluar atau berpindah kerja atau *turnover intention* dengan durasi yang lebih singkat dibandingkan generasi sebelumnya (Wibowo et al., 2024).

Fenomena tingginya *turnover intention* Generasi Z juga tercermin dari hasil survei Populix yang menunjukkan bahwa mayoritas responden Generasi Z hanya bertahan bekerja dalam rentang waktu 1-4 tahun, bahkan sekitar 30% hanya bertahan selama 1-2 tahun. Kondisi ini diperkuat oleh hasil pra-survei pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang yang telah bekerja, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja relatif singkat dan lebih dari separuh menyatakan ingin keluar dari pekerjaannya saat ini. Alasan yang mendorong mereka untuk keluar dari pekerjaannya saat ini berkaitan dengan kesulitan mencapai *work-life balance*, rendahnya kepuasan kerja, dan terbatasnya peluang pengembangan karir.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Penelitian oleh (Irawati & Meilani, 2024) dan (Yanto & Susilowati, 2024) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat menekan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun, temuan berbeda pada penelitian (Farida et al., 2023) yang menyebutkan bahwa *work-life balance* justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang kepuasan kerja (Mustika et al., 2025) dan (Niladanti et al., 2025) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, (Barage & Sudarusman, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya pada kondisi tertentu kepuasan kerja dapat mendorong keinginan karyawan untuk keluar. Penelitian tentang pengembangan karir (Hasyim & Jayantika, 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara (Dewi & Herianti, 2023) menunjukkan hasil sebaliknya. Artinya bahwa peningkatan kompetensi dan peluang karir tidak selalu diikuti oleh meningkatnya retensi karyawan.

Perbedaan temuan empiris tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada Generasi Z yang memiliki karakteristik dan orientasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* Generasi Z dengan studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang yang telah bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam menekan *turnover intention* Generasi Z.

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara sukarela maupun tidak, karena merasa pekerjaannya saat ini sudah tidak layak dijalani (Permatasari & Laily, 2021). Indikator *turnover intention* menurut (Rostandi & Senen, 2021) yaitu: adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, intensi mencari pekerjaan di tempat lain, dan intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan.

### ***Work-Life Balance***

*Work-life balance* adalah kapasitas seorang karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dan komitmen baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya (Julianti et al., 2024). Indikator *work-life balance* menurut (Yanto & Susilowati, 2024) yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif seseorang yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, baik sebagai bentuk pencapaian maupun sebagai cerminan *values* yang terkandung dari pekerjaan tersebut (A. N. L. Putri & Frianto, 2022). Indikator kepuasan kerja menurut (Zulfa, 2021) yaitu: pekerjaan itu sendiri, sistem penggajian, kesempatan promosi, sikap atasan, dan rekan kerja.

### ***Pengembangan Karir***

Pengembangan karir adalah suatu kegiatan terencana yang dilakukan individu dalam rangka meningkatkan kemampuan dirinya guna mencapai kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang (Saefullah, 2021). Indikator pengembangan karir menurut (Hasyim & Jayantika, 2021) yaitu: mutasi, seleksi, penempatan, pendidikan, dan pelatihan.

### ***Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention***

*Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga, serta mengelola tanggung jawab lain di luar pekerjaan (Sihotang & Sitompul, 2024). Keseimbangan peran yang baik menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pribadi tanpa merasa

stres dan mengabaikan tugas pekerjaan. Penelitian sebelumnya oleh (Fathan & Sary, 2025) serta (Faqih et al., 2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin kecil keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dari uraian diatas, dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: *Work-life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang dialami oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaan atau kondisi di tempat kerjanya (Marcella & Ie, 2022). Kepuasan kerja muncul ketika harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan yang mereka jalankan, seperti penghargaan yang layak, hubungan kerja yang harmonis, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian oleh (Hida et al., 2025) dan (Pamungkas & Sulton, 2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dari uraian diatas, dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention***

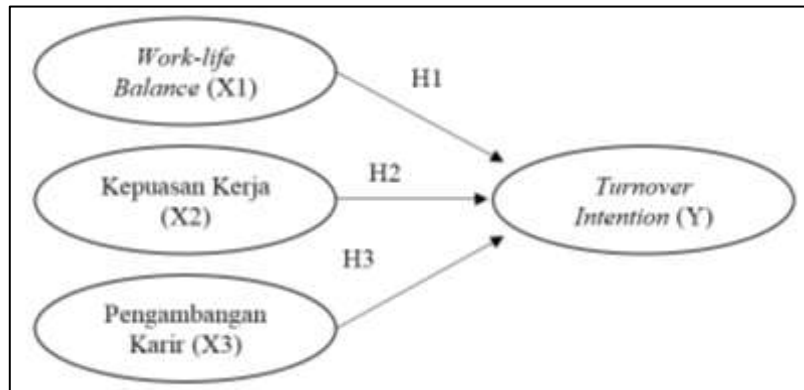
Pengembangan karir ditempuh perusahaan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus menjawab tantangan masa depan sebagai suatu keharusan dalam pengembangan sumber daya manusia (Hasyim & Jayantika, 2021). Pengembangan karir yang baik memberi kepastian mengenai masa depan pekerjaan karyawan dan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Penelitian oleh (Ulviana, 2025) dan (N. D. Putri & Islamuddin, 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang, maka mereka cenderung termotivasi untuk bertahan.

Dari uraian diatas, dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H3: Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Gambar 1

**KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**



**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti jumlahnya, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun kriteria responden meliputi : 1) Mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi di Universitas Semarang, 2) Termasuk Generasi Z, yaitu responden yang berusia 18 – 27 tahun, 3) Memiliki pengalaman bekerja (baik *part time* maupun *full time*) minimal 6 bulan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics versi 21 untuk menguji kelayakan instrumen melalui uji validitas dan realibilitas, menguji kelayakan model regresi melalui uji asumsi klasik, serta menganalisis pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intenion* melalui analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki -laki	23	24 %
	Perempuan	73	76 %
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100 %</b>
<b>Usia</b>	17 – 20 tahun	25	26,0 %
	21 – 24 tahun	56	58,3 %
	25 – 28 tahun	15	15,6 %
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100 %</b>
<b>Program Studi</b>	S1 Manajemen	56	58,3%
	S1 Akuntansi	35	36,5%
	D3 Manajemen Perusahaan	5	5,2%
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100,0%</b>
<b>Lama Bekerja</b>	< 1 tahun	37	38,5%
	1 – 3 tahun	34	35,4%
	3 – 5 tahun	17	17,7%
	> 5 tahun	8	8,3%
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 1. jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 96 orang. Dilihat dari jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 76% dan responden berjenis kelamin laki – laki sebesar 24%. Kemudian berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 21 – 24 tahun sebesar 58,3%, diikuti usia 17 – 20 tahun sebesar 26,0% dan usia 25 – 28 tahun. Selanjutnya berdasarkan program studi, mayoritas responden berasal dari program studi S1 Manajemen sebesar 58,3%, diikuti responden dari S1 Akuntansi sebesar 36,5% dan D3 Manajemen Perusahaan sebesar 5,2%. Kemudian berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar 38,5% dan diikuti responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebesar 35,4%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden masih berada di tahap awal pengalaman kerja dan pengembangan karir yang berpotensi memiliki kecenderungan *turnover intention* yang tinggi.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b> <b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	X1.1	0,741	0,2006	Valid
	X1.2	0,760		Valid
	X1.3	0,811		Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,731	0,2006	Valid
	X2.2	0,599		Valid
	X2.3	0,579		Valid
	X2.4	0,697		Valid
	X2.5	0,724		Valid
Pengembangan Karir	X3.1	0,690	0,2006	Valid
	X3.2	0,784		Valid
	X3.3	0,655		Valid
	X3.4	0,684		Valid
	X3.5	0,807		Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,844	0,2006	Valid
	Y2	0,869		Valid
	Y3	0,865		Valid

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 2. semua indikator dalam penelitian ini memiliki r hitung lebih besar dari r tabel ( $> 0,2006$ ) sehingga dapat dikatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cornbach's Alpha</b>	<b>Nilai Standarisasi</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work-Life Balance</i>	0,657	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,689	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir	0,774	0,600	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,822	0,600	Reliabel

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 3. nilai *Cornbach's Alpha* lebih 0,600. Sehingga semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74586248
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,919
Asymp. Sig. (2-tailed)		,368

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 4. nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,368 yang berarti lebih dari 0,05 sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Work-Life Balance	,400	2,502
Kepuasan Kerja	,438	2,286
Pengembangan Karir	,490	2,040

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 5. nilai tolerance dari variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,836	1,069		1,718	,089
1 Work-Life Balance	-,221	,124	-,290	-1,792	,076
Kepuasan Kerja	,026	,072	,056	,361	,719
Pengembangan Karir	,084	,064	,191	1,310	,194

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 6. semua variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 yang berarti dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16,556	1,787		9,264	,000
Work-Life Balance	,133	,207	,092	,644	,521
Kepuasan Kerja	-,259	,120	-,294	-2,157	,034
Pengembangan Karir	-,276	,107	-,332	-2,576	,012

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh pada turnover intention dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan Work-life balance tidak berpengaruh pada turnover intention

**Tabel 8. Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
Regression	10,239	,000 <sup>b</sup>
1 Residual		
Total		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,239 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 <sup>a</sup>	,250	,226	1,774

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9. Dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,226. Hal ini berarti bahwa 22,6% variasi variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 77,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, H1 ditolak dan H0 diterima yang berarti bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun responden memiliki tingkat *work-life balance*

yang tinggi, faktor tersebut bukan menjadi penentu utama dalam keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Kecenderungan *turnover* lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, pengembangan karir, *burnout*, serta kebutuhan Generasi Z untuk memperoleh pengalaman dan lingkungan kerja sesuai dengan preferensi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurasyikin et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* bukan faktor utama dalam memengaruhi *turnover intention* pada mahasiswa pekerja *part-time*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik menjadi faktor penting yang dapat menahan keinginan Generasi Z untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hida et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa ketika kepuasan kerja menurun maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang sebagaimana terjadi pada karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, H3 diterima dan H0 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kejelasan jenjang karir dan peluang peningkatan karir menjadi faktor utama yang menahan niat Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ulviana, 2025) yang menyimpulkan bahwa peningkatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan akan menurunkan keinginan karyawan Generasi Z untuk keluar dari pekerjaan yang sebagaimana terjadi pada karyawan di D.I. Yogyakarta.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor yang paling menentukan keputusan mereka untuk bertahan bukan pada *work-life balance*, melainkan pada pengalaman kerja yang memuaskan dan peluang karir yang jelas. Secara manajerial, perusahaan perlu memperkuat dukungan atasan, menciptakan kerja yang adil, serta menyediakan program pengembangan karir melalui pelatihan, pendidikan, dan jenjang karir yang jelas. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu variabel yang masih terbatas dan populasi yang sempit sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi, serta menambahkan variabel lain seperti *job insecurity*, *organizational commitment*, *leadership style*, atau *burnout*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. [Http://Journal.Stimykpn.Ac.Id/Index.Php/Cb](http://Journal.Stimykpn.Ac.Id/Index.Php/Cb)
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 686–696. <https://doi.org/10.37479/Jimb.V6i2.19813>
- Faqih, M., Syadza, T. A. A., & Kartono, K. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 321. <https://doi.org/10.35906/Equili.V14i2.2399>
- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 432–446. <https://doi.org/10.32534/Jv.V18i2.4193>
- Fathan, M. A., & Sary, F. P. (2025). Understanding Turnover Intention Of Generation Z In Indonesia: The Role Of Work-Life Balance And Work Environment. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(6), 2477–2491. <https://doi.org/10.58344/Locus.V4i6.4241>
- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. 5(3), 27–34.
- Hida, V. Y., Fanggidae, R. P. C., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 593–607. <https://doi.org/10.70581/Glory.V6i2.18313>
- Irawati, S., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Pengaruh Work-Life Balance , Pengembangan Karir , Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di E-Commerce. 4(6), 1147–1165. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V4i6.743>
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., & Fauzi, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z Di Kabupaten Lombok Tengah. *Indonesian Research Journal On Education*, 4(4), 167–174. <https://doi.org/10.31004/Irje.V4i4.1002>
- Kusuma Putri, P. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK (Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis)*, 4(1), 30–38.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/Jmieb.V6i1.18321>
- Mustika, A. D., Hinggo, H. T., & Zaki, H. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(2), 4622–4631. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V4i2.1287>

- Niladanti, A. A. I., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance , Job Insecurity , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt . Telkom Akses Jurnal Emas. 6*, 547–562.
- Nurasyikin, Rahmah, A. H., & Anindita, M. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Job Burnout, Dan Work- Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Part-Time Working Student Di Kota Samarinda. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 4*(2), 506–518. <https://doi.org/10.59086/Jam.V4i2.842>
- Pamungkas, M. R., & Sulton, M. (2025). Pengaruh Work Engagement, Job Satisfaction, Workaholism Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kabupaten Lamongan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 11*(1), 87–97. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V11i1.3487>
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 10*, 1–23.
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(1), 357–369.
- Putri, N. D., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intent. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 3*(1), 87–98.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 12*(2), 147–154.
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal, 6*(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V6i2.1761>
- Sekar Arum, L., Amira Zahrani, & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal, 2*(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/Asrj.V2i1.5812>
- Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh Employer Branding Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 24*(September), 271–284.
- Ulviana, I. F. D. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal Of Humanities Education Management Accounting And Transportation, 2*(1), 543–551. <https://doi.org/10.57235/Hemat.V2i1.5141>
- 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>
- Yanto, F., & Susilowati, F. (2024). *Pengaruh Work Life Balance , Job Satisfaction Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Pt . Rocket Chicken Diy. 934–943.*
- Zulfa, N. F. I. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(1), 414–424.