

PERAN *WORK STRESS* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA GARUT

Nazmia Lestari¹, Rohimat Nurhasan²

Universitas Garut

lnazmia7@gmail.com¹, rohimat.nurhasan@uniga.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak *work-life balance* bagi *turnover intention*, dengan mediasi *work stress* pada karyawan Generasi Z di Kota Garut. Metodologi kuantitatif eksplanatori diterapkan melalui teknik survei. Pengumpulan informasi dilangsungkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin yang disebarkan terhadap 100 responden Generasi Z berusia 18–28 tahun di Kota Garut dari berbagai sektor industri, dengan memanfaatkan metode *purposive sampling*. Data dianalisis dengan pendekatan PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS 4. Temuan studi memperlihatkan jika keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal memberikan dampak negatif dan bermakna pada intensi *turnover*, baik secara langsung maupun melalui faktor mediasi *work stress*. Selanjutnya, *work stress* memperlihatkan efek positif dan bermakna bagi intensi *turnover*. Temuan ini menemukan jika ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan personal meningkatkan tingkat stres kerja, yang selanjutnya mendorong niat Generasi Z untuk keluar dari organisasi. Studi ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan mengungkap fungsi *work stress* sebagai alat psikologis yang menghubungkan *work-life balance* dan *turnover intention* di konteks wilayah nonmetropolitan.

Kata Kunci: **Generasi Z, Turnover intention, Work-life balance, Work stress**

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of work-life balance on turnover intention in Generation Z workers located in Garut City, with work stress acting as a mediating factor. The study utilises an explanatory quantitative approach through a survey method. Purposive sampling was used to distribute a five-point Likert scale questionnaire to 100 Generation Z respondents in Garut City, ages 18 to 28, from a variety of industry sectors. Analysis of the data was conducted with the PLS-SEM approach through the SmartPLS 4 software. The results reveal that work-life balance exerts a negative and significant impact on turnover intention, either directly or indirectly the work stress mediating factor. Furthermore, turnover intention is revealed to be significantly positively impacted by work stress. The findings imply that poor alignment between professional and personal spheres heightens job-related stress, which subsequently strengthens Generation Z employees' intention to leave their organization. This research adds to the human resource management literature by highlighting work stress a crucial psychological mechanism linking work-life balance and turnover intention, particularly within non-metropolitan settings.

Keywords: Generation Z, Turnover intention, Work-Life Balance, Work stress

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi serta persaingan bisnis yang kian dinamis, pengelolaan SDM menjadi elemen yang krusial untuk menentukan kesuksesan dan

keunggulan kompetitif suatu organisasi. Karyawan yang punya kemampuan adaptasi tinggi, kompetensi memadai, dan produktivitas optimal kini tidak sekadar dianggap sebagai pelaksana operasional, melainkan menjadi mitra strategis yang secara aktif berkontribusi dalam meraih tujuan berkelanjutan organisasi (Barage & Sudarusman, 2022). Sebabnya, operasional perusahaan yang berhasil didukung pada kualitas, kompetensi, dan loyalitas tenaga kerja yang dimiliki, sehingga pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan menjadi suatu kebutuhan yang tidak bisa diabaikan.

Dalam konteks tersebut, organisasi dituntut untuk mampu menghadirkan keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kesejahteraan karyawan. Keseimbangan ini penting karena berkontribusi bagi naiknya tingkat kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan, sekaligus meminimalkan berbagai permasalahan ketenagakerjaan, seperti stres kerja dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Salah satu permasalahan utama dalam praktik manajemen SDM yang masih banyak terjadi pada perusahaan yakni *turnover intention* yang tinggi, yaitu potensi karyawan untuk meninggalkan posisinya saat ini (Friska & Sandroto, 2025).

Turnover intention merupakan isu krusial mengingat potensinya dalam memengaruhi stabilitas organisasi dan kinerja secara keseluruhan. Anwar & Abdullah (2021) menyatakan jika tingginya *turnover intention* bisa mengganggu iklim kerja serta menurunkan efektivitas organisasi. Fenomena ini semakin mengkhawatirkan di Indonesia, mengingat pada tahun 2024 tingkat *turnover* karyawan tercatat berada pada kisaran 21% hingga 24% per tahun. Tingginya *turnover intention* bisa menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain hilangnya karyawan berkompeten, meningkatnya anggaran untuk perekrutan dan pelatihan staf, serta menurunnya produktivitas dan moral kerja karyawan yang bertahan (Geofanny et al., 2022). Hal ini mencerminkan pentingnya pemahaman yang komprehensif mengenai indikator yang menyebabkan *turnover intention* sebagai dasar perumusan strategi retensi karyawan yang efektif dan berkelanjutan. Beberapa faktor yang diketahui menyumbangkan dampak bagi *turnover intention* meliputi *leadership*, budaya organisasi, sistem kompensasi, keseimbangan antara kerja dan hidup, tekanan kerja, serta program pelatihan dan pengembangan karyawan (Halim & Antolis, 2021; Priyono & Tampubolon, 2023).

Fenomena *turnover intention* menjadi semakin menonjol pada kelompok Generasi Z (lahir tahun 1997-2012), yang kini mulai terjun ke dunia profesional dengan skor kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya (Widyanti et al., 2025). Kelompok ini punya tanggung jawab tinggi bagi kualitas pengalaman kerja, terutama dalam hal *work-life balance*. Meski demikian, jika harapan-harapan tersebut tidak terpenuhi, generasi ini cenderung memperlihatkan tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah (Wibowo et al., 2024). Kondisi ini menjadikan Generasi Z lebih rentan bagi munculnya *turnover intention*, terutama ketika menghadapi tekanan kerja yang tidak seimbang dengan

kebutuhan personal. Survei Katadata di Indonesia memperlihatkan jika 37,2% Generasi Z berencana mengundurkan diri karena tidak terpenuhinya *work-life balance*, 53% memprioritaskan aspek tersebut dalam memilih pekerjaan, dan 39,6% skor keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai faktor utama kebahagiaan dalam bekerja.

Tingginya *turnover intention* pada Generasi Z tidak terlepas dari rendahnya *work-life balance* di lingkungan kerja. *Work-life balance* didefinisikan situasi ketika seseorang bisa menyelaraskan peran profesional dan personal dengan alokasi waktu dan energi yang seimbang (Cahyani et al., 2025). Jika tidak mengalami *work-life balance* dapat mengakibatkan rasa tidak puas dalam pekerjaan, yang akhirnya mendorong karyawan untuk punya keinginan lebih besar keluar dari organisasi (Park & Kim, 2023). Ketika *work-life balance* tidak terpenuhi, tekanan kerja cenderung meningkat dan memicu munculnya stres kerja. Hal ini diperkuat oleh survei Jakpat pada Februari 2024 yang memperlihatkan jika 74% responden Generasi Z memprioritaskan kesehatan mental sebagai alasan utama pentingnya penerapan *work-life balance* dalam pekerjaan (Goodstat, 2024).

Ketidakterpenuhinya *work-life balance* berpotensi memicu stres kerja, stres kerja yang berlangsung lama bisa menurunkan komitmen karyawan bagi organisasi, menimbulkan kelelahan emosional, serta memengaruhi kesehatan fisik dan mental, terutama saat tanggung jawab kerja melebihi waktu, energi, dan sumber daya yang tersedia bagi individu (Suryanto et al., 2022). Kondisi tersebut pada akhirnya bisa mendorong munculnya *turnover intention*. Sejumlah penelitian menyatakan jika *work-life balance* punya peran krusial dalam menekan *turnover intention* melalui kemampuannya dalam mengurangi tingkat stres kerja (Geofanny et al., 2022; Rilantiana et al., 2022). Maka, stres kerja diduga punya peran sebagai variabel mediasi.

Fenomena tantangan ketenagakerjaan pada Generasi Z juga dialami di berbagai wilayah, termasuk di Kota Garut. Sebagai daerah berkembang di Provinsi Jawa Barat, Kota Garut punya struktur penduduk yang didominasi oleh usia produktif. Berlandaskan data BPS Kabupaten Garut tahun 2024 memperlihatkan jika kelompok usia 15–29 tahun berjumlah lebih dari 720 ribu jiwa, yang merepresentasikan dominasi Generasi Z dalam struktur demografi dan pasar tenaga kerja daerah. Dari sisi ketenagakerjaan, jumlah angkatan kerja di Kabupaten Garut tercatat mencapai 1,44 juta jiwa, dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) mencapai 6,96% yang mayoritas berasal dari kelompok usia produktif. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan dalam penyerapan dan retensi tenaga kerja muda, khususnya pada sektor jasa, perdagangan, dan industri padat karya yang umumnya ditandai oleh tanggung jawab kerja tinggi, jam kerja panjang, serta stabilitas kerja yang relatif rendah.

Secara konseptual, *work-life balance* mencerminkan kualitas hidup individu, karena memungkinkan pengaturan tanggung jawab kerja dan ranah personal melalui tiga

dimensi: waktu yang seimbang, keterlibatan, dan kepuasan (McDonald & Bradley, 2005) dan (Iswahyudi et al., 2023). Ketidakseimbangan dalam dimensi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja. Budiasa (2021) mendefinisikan stres kerja adalah keadaan yang selalu berubah yang timbul saat seseorang berhadapan dengan tekanan atau tanggung jawab kerja yang dianggap signifikan, namun disertai dengan ketidakpastian dalam pencapaiannya. Stres kerja dipengaruhi oleh berbagai dimensi, antara lain tanggung jawab tugas, tanggung jawab peran, tanggung jawab antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Stres kerja yang tidak dikelola secara efektif bisa berdampak pada sikap dan perilaku kerja negatif, salah satunya berupa *turnover intention*. Mobley (1978) dan Ardan & Jaelani (2021) *turnover intention* adalah kecenderungan pegawai untuk *resign* tercermin melalui tiga dimensi: berpikir keluar, mencari pekerjaan lain, dan niat berhenti.

Berbagai studi sebelumnya menghasilkan temuan berbeda mengenai keterkaitan *work-life balance*, *work stress* dan *turnover intention*. Menurut hasil penelitian Setiyo & Eko Saputra (2025), *work-life balance* telah terbukti memiliki dampak penting pada *turnover intention*. Penelitian tersebut selaras dengan studi Huda et al. (2025) yang membuktikan jika keseimbangan tersebut memengaruhi niat tersebut secara negatif dan bermakna, yang berarti naiknya tingkat kualitas keseimbangan kerja dan ranah personal menurunkan kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan. Namun, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Nahar & Wirawan (2025) yang menyimpulkan jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal tidak berkontribusi pada kecenderungan karyawan untuk berhenti. Perbedaan temuan tersebut memperlihatkan jika dampak *work-life balance* bagi *turnover intention* masih bersifat inkonsisten serta dipengaruhi oleh konteks organisasi maupun karakteristik responden yang diteliti.

Selain *work-life balance*, *work stress* juga menjadi variable yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan *turnover intention*, namun hasil studi yang diperoleh belum memperlihatkan keseragaman. Penelitian oleh Pantouw Jordan et al. (2022) stres kerja terbukti berdampak positif secara statistik pada *turnover intention*. Hasil serupa ditunjukkan oleh Hadun Poma & Perkasa (2025) mengutarakan stres kerja terbukti meningkatkan niat karyawan untuk *resign* secara signifikan. Sebaliknya, temuan Setiyo & Eko Saputra (2025) jika stress kerja tidak berdampak bagi *turnover intention*.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian sebelumnya, keterkaitan antara *work-life balance*, *work stress*, serta *turnover intention* sudah sering diteliti, namun temuan yang ada memperlihatkan adanya ketidakkonsistenan. Beberapa penelitian menemukan jika *work-life balance* dan stres kerja secara signifikan memengaruhi *turnover intention*, namun studi lain memperlihatkan hasil yang berbeda, yang mengindikasikan kemungkinan adanya faktor lain yang turut memengaruhi hubungan tersebut. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya masih fokus pada interaksi langsung antarvariabel dan

belum banyak yang mengadopsi *work stress* sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan dampak *work-life balance* bagi *turnover intention*.

Keterbatasan lain muncul dari konteks penelitian, di mana studi yang menyoroti Generasi Z masih terbatas, khususnya pada wilayah nonmetropolitan seperti Kota Garut yang memiliki karakteristik tenaga kerja dan tekanan kerja berbeda dibandingkan kota besar. Maka, penelitian ini diarahkan untuk menjawab kekosongan kajian yang ada melalui pengujian empiris terhadap fungsi *work stress* sebagai variabel mediasi dalam keterkaitan *work-life balance* bagi *turnover intention* pada Gen-Z di Kota Garut.

Secara akademik, kontribusi dalam pengembangan literatur keilmuan di bidang manajemen SDM, harapannya bisa dihasilkan melalui studi ini melalui *work stress* sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan *work-life balance* dan *turnover intention* pada Gen-Z. Jika melihat sisi praktis, temuan penelitian ini harapannya bisa dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan strategis bagi organisasi serta pemangku kebijakan di tingkat daerah dalam menyusun dan menerapkan kebijakan pengelolaan SDM yang cenderung responsif serta adaptif bagi karakteristik Generasi Z. Hal ini terutama berkaitan dengan upaya menghadirkan lingkungan kerja yang mampu mendukung seimbangannya ranah personal dan pekerjaan, mengelola serta menekan tingkat stres kerja secara efektif, serta mendorong strategi retensi tenaga kerja muda secara berkelanjutan, khususnya di wilayah Kota Garut.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, studi ini dirancang untuk mengkaji dan menganalisis keterkaitan *work-life balance* dan *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Kota Garut, dengan *work stress* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini secara khusus diarahkan untuk mengkaji bagaimana *work-life balance* memengaruhi kecenderungan *turnover intention*, menguji sejauh mana *work-life balance* memengaruhi tingkat *work stress*, serta menganalisis pengaruh *work stress* bagi *turnover intention*. Selain itu, studi ini bertujuan untuk mengkaji peran *work stress* dalam memediasi keterkaitan *work-life balance* dan *turnover intention*, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pola hubungan antarvariabel yang diteliti.

Merujuk pada alur pemikiran yang telah dikembangkan, hipotesis dalam studi ini adalah:

H1 : *Work-life balance* terbukti berdampak negatif bagi *Turnover intention* pada Generasi Z di Kota Garut.

H2 : *Work-life balance* terbukti berdampak negatif bagi *Work stress* pada Generasi Z di Kota Garut.

H3 : *Work stress* terbukti berdampak positif terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z di Kota Garut.

H4 : *Work stress* memediasi secara negatif pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z di Kota Garut.

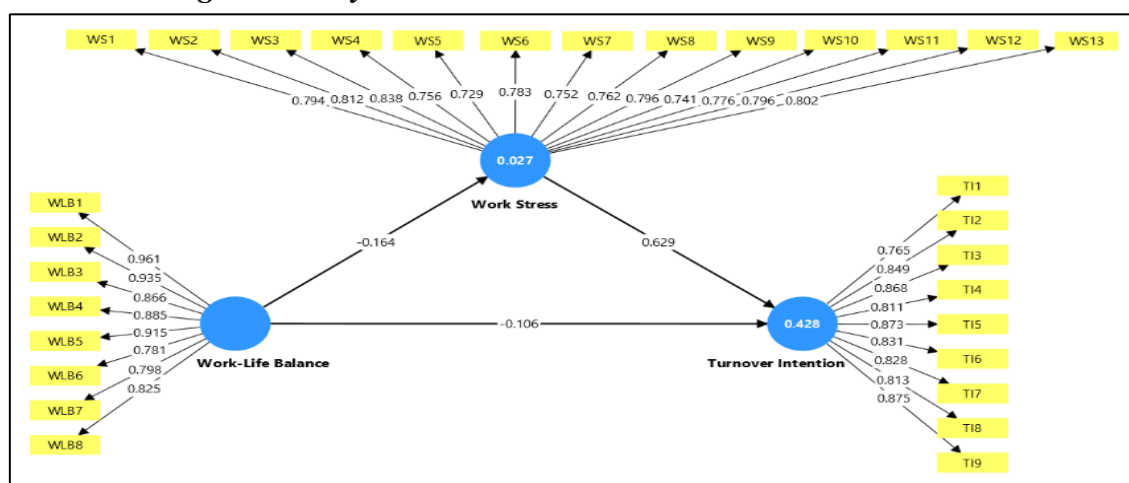
METODE PENELITIAN

Studi ini dirancang dengan metode deskriptif yang berada dalam kerangka pendekatan kuantitatif, dengan fokus utama pada penguraian serta pengujian keterkaitan antar variabel penelitian melalui analisis data berbasis angka secara terukur dan objektif. Sumber data utama penelitian berasal dari responden yang dihimpun secara langsung melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, kemudian disebarluaskan secara digital menggunakan fasilitas *Google Form*. Responden penelitian ini terdiri atas pekerja Generasi Z dan bertempat tinggal di wilayah Kota Garut. Ukuran sampel ditetapkan sebanyak 100 partisipan, yang ditentukan berlandaskan hasil perhitungan menggunakan formula Slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10 persen. Pemilihan partisipan dilangsungkan melalui pendekatan sampling non-probabilitas, yaitu *purposive sampling* yang dilangsungkan dengan mempertimbangkan kesesuaian berlandaskan karakteristik responden, yaitu responden termasuk dalam Generasi Z dan berada pada usia produktif bekerja yaitu 18-28 tahun, berdomisili di Kabupaten Garut, bekerja sebagai karyawan pada perusahaan atau organisasi yang menerapkan sistem kerja *fixed time* serta tidak punya usaha atau bekerja secara mandiri, dan punya pengalaman kerja minimal dua tahun. Adapun informasi sekunder bersumber dari publikasi ilmiah, jurnal, buku, dan literatur yang relevan. Metode pemodelan persamaan struktural memakai pendekatan PLS-SEM diterapkan dalam tahap kajian data, dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS 4 untuk mengidentifikasi hubungan laten antar konstruk serta menguji kelayakan model penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Model

a. Convergent Validity



Gambar 1. Skor Loading Factor
Sumber : Hasil Data SEM-PLS Peneliti (2025)

Berlandaskan hasil evaluasi *outer model* memperlihatkan jika seluruh indikator yang membentuk variabel *Work-Life Balance*, *Work Stress*, dan *Turnover Intention* memperlihatkan skor *loading factor* > 0.70. Hasil tersebut memperlihatkan jika konstruk direfleksikan secara memadai oleh masing-masing indikator, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengukurannya. Maka, bisa diambil simpulan jika persyaratan validitas konvergen dalam model pengukuran studi ini telah terpenuhi, sehingga semua indikator yang digunakan layak untuk tetap dipertahankan dan proses penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian model struktural atau *inner model*.

b. Discriminant Validity

Tabel 1. Hasil Uji *Discriminant Validity*

	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work Stress</i>
TI1	0,765	-0,092	0,583
TI2	0,849	-0,193	0,624
TI3	0,868	-0,228	0,613
TI4	0,811	-0,093	0,487
TI5	0,873	-0,24	0,506
TI6	0,831	-0,131	0,536
TI7	0,828	-0,246	0,466
TI8	0,813	-0,087	0,482
TI9	0,875	-0,244	0,515
WLB1	-0,227	0,961	-0,166
WLB2	-0,243	0,935	-0,181
WLB3	-0,138	0,866	-0,111
WLB4	-0,177	0,885	-0,127
WLB5	-0,254	0,915	-0,187
WLB6	-0,031	0,781	-0,106
WLB7	-0,08	0,798	-0,087
WLB8	-0,059	0,825	-0,073
WS1	0,495	-0,119	0,794
WS10	0,526	-0,111	0,741
WS11	0,488	-0,085	0,776
WS12	0,484	-0,215	0,796
WS13	0,547	-0,209	0,802
WS2	0,476	-0,218	0,812
WS3	0,552	-0,242	0,838
WS4	0,485	-0,123	0,756
WS5	0,353	-0,015	0,729

	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work Stress</i>
WS6	0,487	-0,068	0,783
WS7	0,364	0,01	0,752
WS8	0,611	-0,088	0,762
WS9	0,567	-0,084	0,796

Sumber : Hasil Data SEM-PLS Peneliti (2025)

Berlandaskan pengujian validitas diskriminan, telah diperoleh jika skor *cross loading* pada variable terkait tercatat melebihi korelasi dengan konstruk lain. Dari temuan tersebut dapat ditegaskan jika seluruh indikator dinyatakan sah untuk digunakan dalam analisis.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Turnover Intention</i>	0,698
<i>Work-Life Balance</i>	0,762
<i>Work Stress</i>	0,609

Sumber : Hasil Data SEM-PLS Peneliti (2025)

Berlandaskan pengujian yang ditunjukkan dalam tabel 2, seluruh konstruk punya skor AVE > 0,50. Temuan tersebut mengindikasikan jika lebih dari separuh variasi indikator bisa diterangkan oleh setiap konstruk yang membangunnya. Maka, kesimpulan bisa ditarik jika kriteria validitas konvergen pada model studi ini telah terpenuhi secara memadai.

d. Cronbachs Alpha & Composite Reliability

Tabel 3. Hasil Uji *Cronbachs Alpha & Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,946	0,954
<i>Work-Life Balance</i>	0,958	0,962
<i>Work Stress</i>	0,947	0,953

Sumber : Hasil Data SEM-PLS Peneliti (2025)

Berlandaskan uji reliabilitas dalam tabel 3, seluruh konstruk memperlihatkan skor *Cronbach's Alpha* yang berada > 0,60 serta skor *Composite Reliability* yang berada > 0,70. Pencapaian skor tersebut menandakan jika setiap konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan. Maka, konstruk-konstruk dalam studi ini bisa dinyatakan andal dan punya tingkat konsistensi internal yang baik, memungkinkan diperolehnya hasil studi yang relatif konsisten apabila model ini diterapkan pada penelitian lain dengan karakteristik yang serupa.

Inner Model

Tabel 4. Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Work Stress</i>	0,427	0,417
<i>Turnover Intention</i>	0,528	0,516

Sumber : Hasil Data SEM-PLS Peneliti (2025)

Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan jika *Work-Life Balance* bisa menjelaskan 42,7% variasi *Work Stress*, sementara 57,3% sisanya kemungkinan besar berasal dari faktor-faktor eksternal yang tidak diteliti. Pada variabel *Turnover Intention*, *Work-Life Balance* menjelaskan sebesar 52,8% variasi, sedangkan 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan tersebut menegaskan jika *Work-Life Balance* berperan penting dalam memengaruhi stress kerja serta kecenderungan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji *Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>
WLB -> TI	-0,167	-0,188	0,082	2,043	0,041
WLB -> WS	-0,241	-0,304	0,086	2,814	0,005
WS -> TI	0,638	0,635	0,061	10,444	0,000

Sumber : Hasil Data SEM-PLS Peneliti (2025)

Berlandaskan hasil analisis koefisien jalur (*path coefficients*) yang disajikan dalam tabel 5, *Work-Life Balance* memengaruhi negatif secara statistik bagi *Turnover Intention*, dengan skor koefisien $-0,167$, *T-statistics* 2,043, serta *P-value* 0,041. Temuan ini memperlihatkan jika naiknya tingkat keseimbangan antara ranah pekerjaan dan ranah personal karyawan berkontribusi pada penurunan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan. Temuan penelitian memperlihatkan jika *Work-Life Balance* yang optimal berperan untuk menekan *Work Stress*, sedangkan peningkatan *Work Stress* berdampak pada naiknya *Turnover Intention*, yang secara bersama-sama memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tabel 6. *Specific Indirect Effects*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>
WLB -> WS -> TI	-0,154	-0,193	0,057	2,696	0,007

Sumber : Hasil Data SEM-PLS Peneliti (2025)

Berlandaskan uji *specific indirect effect* pada tabel 6 memperlihatkan jika *Work-Life Balance* memengaruhi *Turnover Intention* dengan *Work Stress* sebagai variabel mediasi dan dinyatakan signifikan. Hal ini dibuktikan oleh skor Original Sample (O) sebesar $-0,154$, *T Statistics* 2,696, dan *P Values* 0,007 ($< 0,05$). Hasil penelitian

menegaskan jika peningkatan *Work-Life Balance* yang dirasakan Generasi Z di Kota Garut, semakin rendah *Work Stress* yang dialami, sehingga berdampak pada penurunan *Turnover Intention*. Maka, *Work Stress* terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam keterkaitan *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*.

Pengaruh *Work-Life Balance* bagi *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis mengungkapkan jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak negatif secara statistik terhadap niat untuk beralih. Temuan tersebut juga menemukan jika optimalnya keseimbangan antara kepentingan personal dan profesional yang dimiliki seseorang, semakin kecil kemungkinan individu tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Temuan studi ini sejalan dengan Barage & Sudarusman (2022) jika naiknya tingkat *work-life balance* mampu menurunkan intensitas karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hasil tersebut konsisten dengan temuan Setiyo & Eko Saputra (2025) menegaskan adanya dampak negatif secara statistik antara *work-life balance* dan *turnover intention*, yang mengemukakan jika naiknya tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan ranah personal karyawan berkaitan dengan menurunnya niat untuk keluar dari organisasi. Selain itu, Damayanti & Khatimah (2025) *work-life balance* menjadi elemen krusial dalam mengurangi niat berpindah kerja pada Generasi Z, yang punya tanggung jawab tinggi bagi fleksibilitas, kesejahteraan psikologis, dan kualitas ranah pekerjaan, sehingga menjadi aspek strategis yang perlu diprioritaskan organisasi, khususnya di Kota Garut.

Pengaruh *Work-Life Balance* bagi *Work Stress*

Hasil pengujian memperlihatkan jika *work-life balance* memengaruhi secara negatif secara statistik bagi *work stress*. Temuan ini mengindikasikan jika jika seorang karyawan dapat mengimbangi pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya lebih baik, mereka akan mengalami tingkat stress kerja yang lebih rendah. Temuan studi ini selaras dengan Geofanny et al. (2022), menyatakan jika ketidakseimbangan antara pekerjaan dan ranah personal merupakan salah satu pemicu utama munculnya stres kerja yang berdampak pada perilaku kerja negatif. Selanjutnya, Hadun Poma & Perkasa (2025) menemukan jika *work-life balance* memengaruhi secara signifikan bagi *work stress*, karena keseimbangan peran memungkinkan karyawan mengelola waktu dan tanggung jawab kerja secara lebih efektif, sehingga tekanan psikologis bisa diminimalkan. Temuan ini diperkuat oleh Astira Suhita & Larasati (2025) yang menemukan jika *work-life balance* memiliki efek negatif secara statistik terhadap tingkat *work stress* Generasi Z. Lebih lanjut, Huda et al. (2025) menjelaskan jika *work-life balance* memengaruhi *turnover intention* secara langsung dan tidak langsung melalui mekanisme psikologis yang mendasari hubungan melalui penurunan *work stress*. Maka, temuan studi ini tidak hanya menguatkan temuan studi sebelumnya, tetapi juga menegaskan peran penting

work-life balance menjadi dalam menekan tingkat stres kerja yang bersumber dari tanggung jawab tugas dan kepemimpinan organisasi.

Pengaruh *Work Stress* bagi *Turnover Intention*

Hasil analisis membuktikan ada keterkaitan secara statistika antara *work stress* dan *turnover intention*, di mana peningkatan tingkat tekanan kerja yang dialami karyawan cenderung disertai dengan dorongan untuk keluar dari organisasi. Hal ini selaras dengan Widyaningrum et al. (2023) yang mengutarakan jika stress kerja berdampak bagi *turnover intention*. Selain itu, temuan ini diperkuat oleh Geofanny et al. (2022) ; Nur Ikhsan & Sari (2022) yang mengungkapkan jika naiknya tingkatan stres kerja secara langsung memperkuat keinginan karyawan untuk keluar, khususnya pada sektor dengan tanggung jawab kerja yang tinggi. Selanjutnya, Astira Suhita & Larasati (2025) menegaskan jika karyawan Generasi Z punya sensitivitas yang relatif tinggi bagi stres kerja, sehingga lebih rentan memperlihatkan *turnover intention* ketika tekanan kerja tidak dikelola secara efektif. Namun demikian, hasil studi ini tidak sepenuhnya selaras dengan temuan Setiyo & Eko Saputra (2025), keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tekanan kerja, selain itu Artha & Rahmayanti (2026) menemukan jika stres kerja memengaruhi *turnover intention* secara negatif secara statistik, memperlihatkan jika peningkatan tingkat tekanan kerja justru diikuti oleh penurunan karyawan untuk *resign*. Perbedaan hasil tersebut menjelaskan jika keterkaitan *work stress* dan *turnover intention* tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh faktor situasional seperti dibantu oleh organisasi, sistem kompensasi, pengembangan karier, serta budaya kerja. Oleh karena itu, dalam konteks Generasi Z di Kota Garut, *work stress* tetap menjadi faktor penting yang perlu dikelola secara strategis guna menekan kecenderungan *turnover intention*.

Pengaruh *Work-Life Balance* bagi *Turnover Intention* dengan *Work Stress* sebagai Mediasi

Hasil pengujian menegaskan jika *work-life balance* berkontribusi dalam mengurangi *turnover intention* dengan perantara stres kerja sebagai mediator. Ini menggambarkan jika keselarasan antara beban kerja dan waktu pribadi akan menurunkan tingkat stress kerja, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi ikut berkurang. Dengan demikian, dampak *work-life balance* bagi *turnover intention* mencakup jalur langsung maupun jalur tidak langsung melalui proses psikologis yang berkaitan dengan stres kerja. Kondisi *work-life balance* yang kurang optimal memicu meningkatnya tekanan psikologis dan stres kerja. Selanjutnya, stres kerja tersebut mendorong munculnya niat berpindah kerja. Maka, pengaruh *work-life balance* bagi *turnover intention* sebagian atau seluruhnya bisa dijelaskan oleh tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan (Putri & Nurhidayah, 2024). Hasil studi ini konsisten dengan temuan Nair et al. (2021) yang memperlihatkan naiknya tingkat *work-life balance* mampu

menurunkan tingkat *work stress* dan berdampak pada penurunan *turnover intention*. Konsistensi temuan juga ditunjukkan Ferzanita (2023) serta Huda et al. (2025), menegaskan jika *work stress* memiliki peran signifikan sebagai mediator dalam keterkaitan *work-life balance* serta *turnover intention*. Meskipun begitu, temuan studi ini tidak sepenuhnya selaras dengan temuan Setiyo & Eko Saputra (2025) yang mengungkapkan jika dampak *work-life balance* terhadap *turnover intention* tidak diperantarai oleh *work stress*, melainkan terjadi secara langsung. Dalam penelitian tersebut, pengaruh *work-life balance* bagi *turnover intention* dinyatakan lebih kuat secara langsung tanpa melibatkan *work stress* sebagai variabel perantara. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan jika peran *work stress* sebagai mediator sangat dipengaruhi oleh karakteristik responden, konteks organisasi, serta tingkat tekanan kerja yang dihadapi. Dalam konteks Generasi Z di Kota Garut, dihadapkan pada tanggung jawab tugas dan kepemimpinan organisasi yang relatif menekan, *work stress* terbukti menjadi mekanisme penting yang menjembatani *work-life balance* bagi *turnover intention*.

SIMPULAN

Berlandaskan tujuan penelitian dan hasil pengujian hipotesis, bisa diambil simpulan jika *work-life balance* berdampak signifikan dalam menurunkan *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Garut, baik melalui pengaruh langsung maupun melalui *work stress* sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan jika keseimbangan ranah pekerjaan berperan sebagai sumber daya penting yang mampu menekan stres kerja, sehingga mencegah munculnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Maka, *work stress* terbukti menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh *work-life balance* dengan *turnover intention*, terutama dalam konteks Generasi Z yang punya sensitivitas tinggi bagi kualitas ranah pekerjaan. Berlandaskan simpulan tersebut, studi ini menyarankan agar organisasi, khususnya di wilayah nonmetropolitan seperti Kota Garut, mengembangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan berfokus pada kesejahteraan karyawan guna menekan stres kerja dan meningkatkan retensi tenaga kerja muda. Selain itu, penelitian selanjutnya harapannya bisa memperluas cakupan variabel maupun konteks penelitian agar pemahaman mengenai dinamika *turnover intention* pada Generasi Z menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Artha, A., & Rahmayanti, R. (2026). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Worklife Balance sebagai Pemediasi. *Community Engagement &*

- Emergence Journal (CEEJ)*, 7(2), 631–644.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/ceej.v7i2.10092>
- Astira Suhita, A., & Larasati, N. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Generasi Z di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 698–706.
<https://doi.org/10.62017/jemb>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
<https://doi.org/10.35917/cb.v3i1.302>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Cahyani, A. P., Mora, L., & Mustika, H. (2025). Pengaruh Hustle Culture dan Stres Kerja Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Gen-Z di Kabupaten Karawang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(3), 973–987.
- 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>
- Ferzanita, S. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT XYZ)*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Friska, I. A., & Sandroto, C. W. (2025). Peran Mediasi Job Satisfaction Dalam Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1812–1824.
- Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado* (Vol. 3, Issue 1).
- Hadun Poma, R. 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 Finance Management*, 6(1), 456–466.
- 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>

- Huda, N., Suryaningtyas, D., Sedyastuti, K., Wilujeng, S., Pascasarjana, P., & Manajemen, P. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Work Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT Korindo Abadi Papua)*. 2(1), 2025. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v2i1.232>
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nahar, N., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). In *Japb* (Vol. 8, Issue 2). <https://doi.org/10.35722/japb.v8i2.1286>
- Nair, S., Jayabalan, N., Perumal, I., & Subramaniam, M. (2021). Work-Life Balance and Its Impact on Turnover Intention of Married Female Academics in Malaysia : The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(12), 430–441.
- Nur Ikhsan, W., & Sari, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Inventory control Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(4), 277–287. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Pantouw Jordan, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado* (Vol. 3, Issue 1).
- 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.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Rilantiana, R., Pradana, B. Y. P., & Ilmawan, M. D. (2022). Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance Pada Turnover Intention Di Perrguruan Tinggi Swasta Di Bawah BUMN Gresik. *MANAJERIAL*, 9(02), 168. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3932>
- Setiyo, D., & Eko Saputra, F. (2025). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 8(2), 284–294.
- Suryanto, D., Wijaya, R., & Prasetyo, A. (2022). "Work Stress and Its Impact on

- Employee Turnover Intention: Evidence from the Service Industry. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(14), 45–60.
- 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>
- Widyaningrum, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2300. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3629>
- Widyanti, R. P., Zamralita, & Fahlevi, R. (2025). Hubungan Antara Kepribadian dan Impostor Phenomenon Karyawan Generasi Z di Jabodetabek. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1376–1387.