



Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Karawang

Galfin Fudhail Faqih Muhammad Firdaus*, Cecep Hermana

Universitas Singaperbangsa Karawang

Alamat: Jl. HS. Ronggowaluyo, Telukjambe Timur, Karawang

Korespondensi: 2210631020216@student.unsika.ac.id

Abstract. *This study is motivated by the high level of turnover intention among Generation Z employees in Karawang, which is influenced by several factors, particularly work-life balance and work environment. The objective of this research is to analyze the extent to which work-life balance and work environment affect turnover intention among Gen Z employees. This research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 95 respondents from Generation Z working in Karawang. Data analysis was conducted using multiple linear regression along with hypothesis testing through t-test and F-test. The findings reveal that both work-life balance and work environment have a significant effect on turnover intention, either partially or simultaneously. These results indicate that the better the balance between work and personal life and the higher the quality of the work environment, the lower the employees' intention to leave their jobs. The implication of this study highlights the importance for organizations to foster a supportive and positive work environment while maintaining employees' work-life balance in order to increase Gen Z employee retention and ensure organizational productivity sustainability.*

Keywords: *Generation Z, Turnover intention, Work environment, Work-life balance.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat turnover intention pada generasi Z di Karawang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya work-life balance dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana work-life balance dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Gen Z. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 95 responden Gen Z yang bekerja di Karawang. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja serta kualitas lingkungan kerja, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya bagi perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung keseimbangan hidup karyawan, guna meningkatkan retensi tenaga kerja generasi Z serta menjaga keberlanjutan produktivitas organisasi.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Turnover intention, Work-life balance, Generasi Z

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia di era globalisasi merupakan individu yang memiliki kesiapan, kemauan, serta kemampuan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia dapat dikaitkan dengan istilah tenaga kerja, yang meliputi baik kelompok yang bekerja maupun yang belum bekerja (Agustyana & Wolor, 2023). Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bariqi, 2018), perusahaan perlu menjaga kualitas sumber daya manusia

Received September 09, 2025; Revised September 15, 2025; Accepted September 22, 2025

**Corresponding author, e-mail address*

agar dapat terus berkontribusi secara berkesinambungan dan memberikan manfaat terbesar bagi keberlangsungan bisnisnya. Menurut (Nurcahyo, 2022) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan individu dalam mencapai tujuan yang optimal yang mencakup serangkaian aspek. Aspek-aspek ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan hubungan kerja, disiplin, serta pengakhiran hubungan kerja. Semua langkah ini dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1996 dan 2012, saat ini memasuki dan mendominasi berbagai sektor industri di dunia kerja (Fathan & Sary, 2025a). Generasi Z cenderung memberi prioritas pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) serta sangat memperhatikan kualitas lingkungan tempat mereka bekerja. Kedua hal tersebut menjadi faktor utama dalam keputusan mereka untuk memilih dan mempertahankan pekerjaan. Berdasarkan hasil survei oleh Jakpat 2024, sekitar 69% karyawan dari Generasi Z memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari posisi mereka yang menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention* pada generasi ini. Fenomena ini memperlihatkan bahwa pentingnya pemahaman terkait dengan pengaruh keseimbangan kerja, kehidupan dan kondisi lingkungan kerja terhadap keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa mendatang sangat tergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan baik eksternal maupun internal. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan Generasi Z dengan efektif diharapkan dapat membangun keunggulan kompetitif melalui inovasi dan efisiensi dalam operasional (Mawabagja et al., 2025).

Karawang sebagai salah satu kota berkembang yang ada di Indonesia dengan jumlah populasi penduduk sebesar 2.5 juta jiwa, dengan sebanyak 811 ribu jiwa tergolong gen z (Badan Pusat Statistik, 2024). Dengan jumlah tingkat penduduk yang bekerja per agustus 2024 sebanyak 1,15 juta orang, yang di dominasi oleh sektor jasa. Namun, potensi demografi ini tertutupi dengan data terakhir yang menunjukkan niat pindah kerja yang sangat mengkhawatirkan, berdasarkan laporan LinkedIn *Workforce Report 2024* memperlihatkan bahwa sebanyak 70% karyawan profesional di indonesia memiliki rencana mencari pekerjaan baru, yang dimana sebesar 54% Generasi Z memiliki tingkat

niat pindah kerja dibandingkan dengan generasi yang lain dalam lima tahun terakhir. Beberapa fenomena tersebut menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dan cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang menimbulkan kekhawatiran bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah tersebut, terutama dalam konteks peningkatan produktivitas dan retensi karyawan yang berkompeten.

Turnover merupakan suatu masalah umum dalam manajemen sumber daya manusia yang sering dihadapi oleh para pengusaha. Proses *turnover* ini dapat memengaruhi berbagai aspek operasional perusahaan serta berdampak pada kinerja keseluruhan karyawan. Keberadaan turnover memiliki dampak negatif bagi bisnis karena dapat menguras sumber daya, menurunkan motivasi tenaga kerja, dan mengakibatkan biaya yang tinggi. Ketika turnover terjadi, perusahaan harus mengganti sejumlah karyawan yang meninggalkan posisi mereka dengan karyawan baru. Selain biaya pengeluaran yang semakin besar turnover memiliki dampak negatif lainnya salah satunya adalah karyawan yang melakukan turnover cenderung mengajak karyawan lainnya yang masih bertahan (Harvida & Wijaya, 2020).

Menurut penelitian (Suganda, 2022) *turnover intention* dapat dipicu oleh ketidakpuasan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sedangkan pada penelitian (Gani et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memicu karyawan bekerja lebih lama dan bertahan di perusahaan. Tolak ukur seorang karyawan dalam bekerja yaitu puas atau tidaknya mereka dalam menghadapi tuntutan dan pekerjaan (Wahyudi & Suryatmo, 2024). Dampak yang dipeoleh baik individu maupun organisasi dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlunya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, seperti *work-life balance* dan lingkungan kerja,

Work-life balance dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam terbentuknya turnover intention pada karyawan. Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam mengatur waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi agar keduanya dapat sejalan tanpa saling bertentangan (Dudija et al., 2023). Di sisi lain, (Harras et al., 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah situasi yang terbentuk dari kombinasi berbagai aspek yang dapat

memengaruhi kenyamanan maupun perasaan seseorang di tempat kerja. Apabila lingkungan kerja tercipta dengan sehat dan positif, hal tersebut akan memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan ketidakpuasan hingga mendorong munculnya niat untuk keluar. Dengan demikian, organisasi perlu memastikan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sekaligus membangun lingkungan kerja yang mendukung guna menekan *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilaksanakan untuk mengeksplorasi dampak stabilitas kehidupan karyawan serta memberi manfaat praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan manajemen SDM yang lebih responsif terhadap kebutuhan serta karakteristik Generasi Z. Melalui pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, perusahaan dapat menekan tingkat *turnover* sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman bagi karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Menurut (Wicaksana & Suryadi, 2020), menyebutkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi ketika seseorang mampu menjalankan berbagai peran sekaligus dan merasakan kepuasan dalam peran-peran tersebut. Kemudian menurut (Zamzamy, 2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengatur pekerjaan, urusan keluarga, serta kepentingan lainnya sesuai dengan prioritas, sehingga tidak menimbulkan konflik atau pertentangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Menurut (Kerdipitak & Jermsittiparsert, 2020) *work-life balance* mengacu pada keselarasan yang dibutuhkan individu untuk mempertahankan waktu untuk pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas (Mangumbahang et al., 2023). Menurut (Zhenjing et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek yang terdapat di sekitar area kerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan

pekerjaan. Kemudian menurut (Burbar, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh elemen yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Turnover Intention

Putranti Putranti (2022) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela. Menurut (Jahya et al., 2020) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk berniat mencari pekerjaan di tempat lain, baik dalam jangka waktu tiga bulan, enam bulan, maupun hingga dua tahun ke depan. Menurut (Wiguna & Fatari, 2023) seseorang untuk keluar dari pekerjaannya bermula dari penilaiannya terhadap kemungkinan keterhubungannya dengan organisasi yang berlanjut sebelum memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di waktu mendatang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019), pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang diterapkan untuk mengkaji populasi maupun sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan sebagai dasar dalam pengumpulan data, biasanya menggunakan cara acak. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif atau dengan bantuan statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

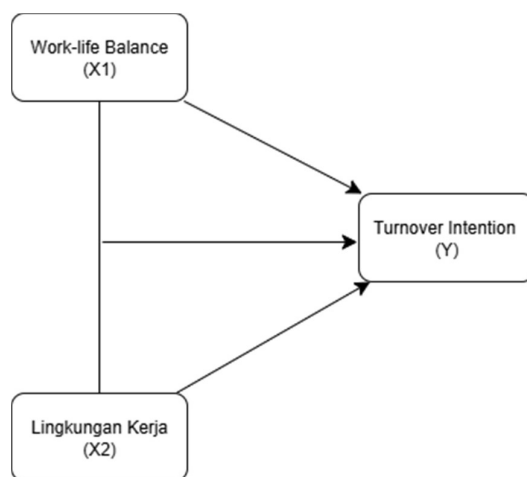
Populasi pada penelitian sebanyak 811 ribu jiwa yang dihitung dari keseluruhan populasi Gen Z di Karawang (Badan Pusat Statistik, 2024). Non-Probability Sampling merupakan metode pengambilan sampel yang digunakan dengan tujuan mewakili karakteristik atau bagian tertentu dari populasi (Sugiyono, 2019). Teknik purposive sampling dipilih karena penentuan sampel didasarkan pada kriteria atau syarat khusus yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini, pekerja Gen Z di Karawang dipilih karena sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sebagai sampel. Ukuran sampel ditetapkan menggunakan rumus Cochran dengan tingkat kepercayaan 95% serta margin of error 10%, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 95 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Jawaban yang diperoleh dari para pekerja Gen Z di Karawang digunakan sebagai sumber data utama, sementara data sekunder diambil dari berbagai artikel

penelitian terdahulu. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu: "Sangat Tidak Setuju" (STS), "Tidak Setuju" (TS), "Netral" (N), "Setuju" (S), dan "Sangat Setuju" (SS).

Pendekatan analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda serta koefisien determinasi (R^2). Menurut (Prasetyo & Helma, 2022), regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menilai hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan uji hipotesis melalui uji parsial (T) dan uji simultan (F). Menurut (Ghozali, 2018), uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini membantu peneliti menguji hipotesis mengenai tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan antara keduanya dapat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi uji T lebih kecil dari 0,05. Kemudian menurut (Ghozali, 2018), tujuan uji simultan (F) adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menganalisis sejauh mana variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 29.

Kerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner yang telah dijawab responden benar-benar valid atau tidak. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu item dianggap valid apabila nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel. Berikut disajikan hasil uji validitas variabel work-life balance, lingkungan kerja, dan turnover intention:

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	
Work Life Balance	WLB1	0,928	0,202	Valid
	WLB2	0,882		Valid
	WLB3	0,906		Valid
	WLB4	0,887		Valid
	WLB5	0,925		Valid
Lingkungan Kerja	L1K	0,903	0,202	Valid
	LK2	0,918		Valid
	LK3	0,910		Valid
	LK4	0,907		Valid
	LK5	0,905		Valid
Turnover Intention	TI1	0,908	0,202	Valid
	TI2	0,905		Valid
	TI3	0,921		Valid
	TI4	0,927		Valid
	TI5	0,912		Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, keseluruhan pernyataan dalam kuesioner menunjukkan nilai *r*-hitung yang lebih besar daripada *r*-tabel. Hal ini terlihat pada hasil Pearson Correlation dengan nilai *r*-hitung > *r*-tabel, yaitu 0,202. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel work-life balance, stres kerja, dan turnover intention dinyatakan VALID

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 maka kuesioner dianggap tidak reliabel. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel:

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Work Life Balance	0,945	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,947	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,951	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,6 yang diartikan kuesioner pada penelitian dianggap RELIABEL

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05. Data dinyatakan distribusi secara normal apabila nilai sig. > 0,05, sedangkan sebaliknya menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39680806
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.080
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,06 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada setiap variabel independen. Gejala multikolinearitas dalam model regresi linier muncul apabila variabel independen memiliki nilai VIF lebih dari 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	WLB	.132	7.573
	LK	.132	7.573

a. Dependent Variable: TI (Y)
Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai $VIF < 10$ di setiap variabel, hal ini dapat disimpulkan bahwa terbebas dari multikolinearitas pada model regresi linier.

Uji Heterokedasitas

Penelitian ini menggunakan uji Glejser, dengan ketentuan bahwa apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan sebaliknya menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.134	.383		.000
	WLB	.002	.048	.010	.971
	LK	-.052	.049	-.293	.290

Sumber: Data Diolah (2025)

Menurut perhitungan uji Glejser dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance* memiliki sig. 0,971 $> 0,05$ variabel lingkungan kerja memiliki sig. 0,290 $> 0,05$. Hal ini disimpulkan jika tidak memiliki heteroskedastisitas pada model regresi linier.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara 0 sampai 1. Apabila nilainya mendekati 0, maka kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tergolong rendah. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.915	1.41191

a. Predictors: (Constant), LK, WLB

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,958 dan nilai R Square (R^2) sebesar 0,917. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memengaruhi variabel Y sebesar 91,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* dan *Lingkungan Kerja* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.748	.650		1.151
	WLB	.466	.082	.469	5.668
	LK	.505	.083	.505	6.109

a. Dependent Variable: TI (Y)

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji t diatas besarnya signifikansi (sig) pada X1 terhadap Y adalah $0,00 < 0,05$ dengan T hitung senilai $5,668 > T$ tabel 1,985, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berdampak terhadap *turnover intention*. Kemudian pada hasil uji signifikansi (sig) pada X2 terhadap Y yaitu $0,00 < 0,05$ dengan T hitung sebesar $6,109 > T$ tabel 1,985, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan berdampak terhadap *turnover intention*.

Uji F (Simultan)

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model. Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ atau nilai Fhitung $> F$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau Fhitung $< F$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2022.220	2	1011.110	507.207	.000 ^b
	Residual	183.401	92	1.993		
	Total	2205.621	94			
a. Dependent Variable: TI						
b. Predictors: (Constant), LK, WLB						

Sumber: Data Diolah (2025)

Dalam penelitian ini, nilai F tabel yang digunakan adalah 3,15. Berdasarkan tabel, diperoleh hasil F hitung sebesar $507.207 > F \text{ tabel } 3,15$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel work-life balance dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work-life Balance* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Gen Z di Karawang

Berdasarkan data yang telah dilakukan dalam pengujian uji hipotesis yaitu Uji T terhadap variabel work-life balance dihasilkan T hitung senilai $5,668 > T \text{ tabel } 1,985$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel work-life balance berdampak signifikan terhadap variabel turnover intention pada karyawan Gen Z di Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferzanita, 2023) pada karyawan milenial PT XYZ yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Gen Z di Karawang

Berdasarkan data yang telah dilakukan dalam pengujian uji hipotesis yaitu Uji T terhadap variabel lingkungan kerja dihasilkan T hitung senilai $6,109 > T \text{ tabel } 1,985$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap variabel turnover intention pada karyawan Gen Z di Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ratnasari & Saputra, 2024) pada karyawan gen z di Bandar Lampung yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh *Work-life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Gen Z di Karawang

Berdasarkan hasil uji F pada variabel work-life balance dan lingkungan kerja diperoleh nilai F hitung sebesar $507.207 > F_{\text{tabel}} 2,66$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap turnover intention pada pegawai Gen Z di Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fathan & Sary, 2025) yang sama-sama menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan semakin rendah. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan niat pindah kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada penciptaan lingkungan kerja yang positif sekaligus mendukung keseimbangan hidup karyawan agar mampu menekan tingkat turnover intention, khususnya pada generasi muda yang cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap kenyamanan dan fleksibilitas kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi retensi karyawan yang lebih tepat sasaran, sekaligus menjadi rujukan untuk penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang turut memengaruhi turnover intention.

DAFTAR REFERENSI

- Agustyana, N., & Wolor, C. W. (2023). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA DIVISI HUMAN CAPITAL PT X. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 4(1), 88–94.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Kabupaten Karawang*.

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Burbar, M. Y. (2021). The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine. *International Business Research*, 14(8), 85.
- Dudija, N., Putri, R. K., & Kamila, F. N. (2023). Discovering Flexible Working Arrangement Implementation among Indonesian Workers at Digital Sector: The Mediation Role of Work Life Balance. *International Conference on Sustainable Collaboration in Business, Technology, Information, and Innovation (SCBTII 2023)*, 185–199.
- Fathan, M. A., & Sary, F. P. (2025a). Understanding Turnover Intention of Generation Z in Indonesia: The Role of Work-Life Balance and Work Environment. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 4(6).
- Fathan, M. A., & Sary, F. P. (2025b). Understanding Turnover Intention of Generation Z in Indonesia: The Role of Work-Life Balance and Work Environment. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 4(6).
- 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). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.444>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(2), 13–23.
- Jahya, A., Azlin, S. N. I., Othman, R., & Romaiha, N. R. (2020). Turnover intention among Gen-Y: The role of training and development, compensation and organizational culture. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(10), 765–782.
- 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.
- Mangumbahang, C., Tarareh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1510–1519.
- Mawabagja, D., Kurniawan, A., Claudia, R., Islami, S., & Utomo, R. F. (2025). Strategi Adaptasi Manajemen Puncak dalam Menghadapi Transformasi Tenaga Kerja Generasi Z. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 3(3). <https://lenteranusa.id/>
- Nurcahyo, A. (2022). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina. <https://www.researchgate.net/publication/365499912>

- Prasetyo, R. A., & Helma, H. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan di Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Mathematics UNP*, 7(2), 62.
- Putranti, H. R. (2022). *Turnover Intention*. Eureka Media Aksara.
- Ratnasari, N. D., & Saputra, F. E. (2024). Faktor-Faktor Penentu Turnover Intention: studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan work-Life balance di Kalangan Gen z di Bandar Lampung. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 8(3).
- Suganda, U. K. (2022). Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(3), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i3.344>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.
- Wahyudi, S., & Suryatmo, M. A. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(3), 621–634.
- Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 137–143.
- Wiguna, W., & Fatari. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. ANDALAN INFORMASI TEKNOLOGI PERIODE TAHUN 2015-2019)*.
- Zamzamy, A. S. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10.