

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA OPERATOR
MAGANG GEN Z DI PT. X**

Mochammad Reyhan Putra Damopoli^{1*}, Sandra Adetya²

^{1, 2}Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202110515212@mhs.ubharajaya.ac.id, sandra.adetya@dsn.ubharajaya.ac.id,

Abstract

The purpose of this study was to test the influence of work-life balance on turnover intention in gen z intern operators at PT. X. The research method used was a quantitative method with the research subjects of 211 gen z intern operators at PT. X. The data of the research results were analyzed using regression techniques with software JASP. The results showed a correlation of -0.562 which showed a negative influence between the work-life balance variable and the turnover intention variable. Meanwhile, the results of the regression test found an F value of 68,849 and a significance value of $p < 0.001$. In addition, an R^2 value of 0.248 indicates that a 24.8% variation in turnover intention can be explained by the work-life balance variable. Thus, hypothesis 0 (H_0) is rejected and alternative hypothesis (H_a) is accepted. Suggestions for research should involve a sample with a more balanced distribution of gender, age, and job title to improve the generalization of results.

Keyword: Work-life balance, Gen Z, Turnover intention

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada operator magang gen z di PT. X. Metode yang penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 211 orang operator magang gen z di PT. X. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi dengan software JASP. Hasil penelitian menunjukkan korelasi sebesar -0.562 yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara variabel *work-life balance* dengan variabel *turnover intention*. Sementara pada hasil uji regresi ditemukan nilai F sebesar 68.849 dan nilai signifikansi $p < 0.001$. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0.248 menunjukkan bahwa sebesar 24.8% variasi dari *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*. Dengan demikian maka hipotesis 0 (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Saran terhadap penelitian sebaiknya melibatkan sampel dengan distribusi gender, usia, dan jabatan yang lebih seimbang untuk meningkatkan generalisasi hasil.

Kata kunci: Work-life balance, Gen Z, Turnover intention

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Commons Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam arus globalisasi saat ini, tuntutan dalam dunia kerja membuat setiap perusahaan harus bersaing agar perusahaan terus berjalan dan berkembang (Aldrin & Merdiaty, 2019). Untuk mencapai tujuan dan kesuksesan, perusahaan perlu didukung oleh SDM yang mumpuni dan karyawan yang tangguh serta kompetitif. Karyawan yang kompetitif saat ini didominasi oleh para Generasi Z, Gen Z ialah individu yang lahir pada tahun 1995 sampai 2009. Dijelaskan dalam buku Wijoyo et al., (2020) generasi Z cenderung menyukai suasana kerja yang fleksibel dan berorientasi pada nilai-nilai kekeluargaan dan lebih memilih bekerja dalam tim daripada bekerja secara individu.

Turnover intention merujuk terhadap persepsi karyawan terkait kemungkinan meninggalkan sebuah organisasi, yang belum terwujud dalam tindakan konkret agar keluar dari perusahaan tersebut (Mobley et al., 1979). Sebuah perusahaan akan mengalami dampak negatif jika memiliki *turnover intention* yang tinggi pada karyawannya. Adapun dampak negatif *turnover intention* menurut Gusroni, (2021) yaitu terjadinya ketidakkonsistenan dalam semangat kerja atau motivasi pada karyawan yang tinggal dan kenaikan anggaran rekrutmen dan pengembangan SDM akibat kebutuhan perusahaan untuk mengisi kembali posisi yang ditinggalkan karyawan.

Berdasarkan data tingkat turnover di PT. X mengalami fluktuasi yang cukup besar dari tahun 2022 hingga 2024, menunjukkan bahwa fenomena niat untuk berpindah kerja masih berlanjut. Tingkat *turnover* di PT. X pada 2022 mencapai 14,45%, kemudian menurun sedikit menjadi 13,93% pada 2023, dan selanjutnya turun lebih signifikan menjadi 11,13% pada 2024. Meskipun terdapat penurunan, angka turnover tersebut masih tergolong tinggi dibandingkan dengan standar normal turnover yang menurut Harris dan Cameron (2005) idealnya berkisar antara 5% hingga 10%. Hal ini menunjukkan angka turnover yang terjadi pada operator magang di PT. X dikategorikan tinggi karena sudah berada diambang batas 10%.

Sutanto dan Gunawan (2013) menjelaskan bahwa *turnover intention* disebabkan oleh komitmen organisasi, tekanan kerja, serta lingkungan kerja. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan *turnover intention* sehingga banyak konflik kehidupan kerja yang dihadapi karyawan, semakin tinggi berpikir untuk berhenti dari pekerjaan (Suifan et al., 2016).

Fisher et al., (2009) *work-life balance* merujuk pada keadaan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan, yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan berbagai peran, termasuk sebagai individu, orang tua, atau pasangan. Sedangkan, menurut Greenhaus et al., (2003) menyeimbangkan di antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi berarti memenuhi tuntutan keduanya dengan proporsional tidak mengabaikan ataupun mengorbankan salah satu aspeknya.

Suifan et al., (2016) menjelaskan makin banyak konflik kehidupan kerja yang dihadapi oleh karyawan, semakin membuat karyawan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan. Dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan, individu bisa menghindari konflik peran. *Work-life balance* membantu individu merasa lebih segar, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kepuasan lebih dalam pekerjaan (Sirgy & Lee, 2023). Jika terdapat ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dapat menimbulkan ketegangan dalam menjalankan tanggung jawab.

Penelitian oleh Bintang dan Astiti (2016) menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan wanita di Desa Adat Sading. Artinya, tingkat *work-life balance* semakin rendah, maka semakin tinggi kecenderungan dalam meninggalkan pekerjaan, yang mengindikasikan bahwa perbaikan dalam keseimbangan kerja-hidup dapat mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan. Adapun penelitian oleh

Jaharuddin dan Zainol (2019) pada 213 karyawan di Klang Valley, Malaysia. Menemukan bahwa *work-life balance* me

mpengaruhi secara negatif *turnover intention*. Ini mengindikasikan semakin tinggi *work-life balance* yang dialami seseorang demikian semakin rendah kemungkinan untuk berpindah tempat kerja lain. Penelitian lain dilakukan oleh Pantouw (2022) terhadap 55 karyawan di PT. Mahagatra Sinar Karya Manado ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif pada variabel *turnover intention*. Hal ini menunjukkan *work-life balance* yang tinggi pada seseorang maka bisa semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Dibanding dengan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki perbedaan terutama pada subjek yang akan diteliti yaitu operator magang gen Z yang bekerja di PT. X. Maka peneliti merumuskan masalah: Apakah *work-life balance* mempengaruhi *turnover intention* pada operator magang Gen Z di PT. X.?

2. Tinjauan Pustaka

Mobley (1979) menjelaskan turnover intention adalah tahapan proses yang berawal dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang kemudian berkembang menjadi untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi, yang pada akhirnya keluar dari pekerjaannya. Menurut Ike et al. (2023) turnover intention dijelaskan sebagai dorongan internal seorang individu untuk berhenti dari pekerjaan atau meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Turnover intention adalah situasi di mana seseorang secara sadar dan sukarela memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (Meyer & Tett, 1993).

Berdasarkan beberapa penjelasan ahli diatas terkait turnover intention, peneliti menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Mobley (1979) karena definisi ini menunjukkan bahwa turnover intention adalah indikator penting yang dapat memprediksi tindakan nyata karyawan untuk keluar dari organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti berpikir untuk berhenti dan mengundurkan diri, niat untuk mencari, dan niat untuk berhenti.

Fisher, et al. (2009) work-life balance ialah kondisi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seimbang, yang memungkinkan seseorang menjalankan berbagai peran, termasuk sebagai individu, orang tua, atau pasangan. Adapun Greenhaus, et al. (2003) Kemampuan dalam merasakan kepuasan serta keterhubungan pada kehidupan kerja dan keluarga, serta mengelola tuntutan keduanya dengan baik. Sedangkan Parkes dan Langford (2008) berpendapat bahwa work-life balance ialah kondisi di mana individu bisa menjalankan komitmen terhadap pekerjaan serta keluarga secara harmonis, sekaligus bertanggung jawab dalam kegiatan di luar pekerjaan.

Berdasarkan berbagai penjelasan ahli tersebut, peneliti menerapkan definisi yang dikemukakan Fisher, et al (2009) karena definisi ini menunjukkan bahwa work-life balance ialah indikator yang bisa memprediksi keseimbangan kehidupan karyawan, yang dipengaruhi dari berbagai dimensi seperti Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW).

3. Metodologi

Penelitian ini bersifat kuantitatif serta metode yang diterapkan ialah analisis regresi deskriptif. Sugiyono (2013) metode kuantitatif ialah pendekatan penelitian yang berpijak terhadap pemikiran positivisme, di mana peneliti mengumpulkan data dari kelompok atau sampel tertentu menggunakan alat bantu seperti kuesioner. Pada penelitian ini populasi yang menjadi subjek dalam penelitian adalah operator magang di PT. X., adapun populasi operator magang

pada PT. X. yaitu sebanyak 20% dari total karyawan yaitu sebanyak 500 operator magang. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 205 berdasarkan perhitungan tabel Isaac dengan taraf kesalahan 5%. Pada penelitian ini, metode penerapan pengambilan sampel yaitu dengan teknik non-probability sampling, yakni convenience sampling. Sugiyono (2013) convenience sampling ialah teknik sampling yang dilaksanakan guna memilih responden maupun subjek yang mudah dijangkau ataupun yang kebetulan ada dan bersedia menjadi sumber data.

Pada penelitian ini, instrumen yang diterapkan pada variabel work-life balance menggunakan skala work-life balance scale (WLBS) scale yang dimodifikasi dari Maimunah, et al. (2024) sesuai dimensi-dimensi work-life balance yang dinyatakan oleh Fisher (2014). Sedangkan variabel turnover intention diukur menggunakan skala turnover intention yang disusun oleh Qonita dan Pupitadewi (2022) yang dimodifikasi dari Mobley (1979). Pada penelitian ini skala yang digunakan menerapkan skala likert. Sugiyono (2013) menjelaskan Skala Likert diterapkan guna mengukur sikap, pandangan serta persepsi individu ataupun kelompok pada isu sosial yang ada dengan pilihan jawaban seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), serta Sangat Tidak Setuju (STS).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil didapatkan sebanyak 211 subjek mayoritas responden ialah laki-laki (99,05%) yaitu sebanyak 209, sedangkan perempuan hanya 0,95% yaitu sebanyak 2. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai operator magang di PT. X didominasi oleh laki-laki. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 18-21 tahun yaitu sebesar 91%, menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kelompok usia Gen Z awal, yang sesuai dengan fokus penelitian. Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 12 bulan (41,23%), diikuti oleh yang bekerja 6-12 bulan (37,44%), dan sisanya 0-6 bulan (21,33%).

Berdasarkan dari hasil uji asumsi penelitian guna mengetahui normalitas dan linearitas pada data hasil penelitian. Uji normalitas yang dilaksanakan pada variabel turnover intention dan work-life balance diperoleh signifikansi (p) < 0.01 yang berarti data tidak terdistribusi secara normal. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, salah satunya adalah instrumen pengukuran variabel seperti work-life balance dan turnover intention bersifat subjektif, sehingga persepsi responden dapat sangat bervariasi tergantung pada pengalaman pribadi responden, yang kemudian menyebabkan distribusi data menjadi tidak merata. Selanjutnya pada hasil uji linearitas pada variabel work-life balance dan turnover intention didapatkan hasil F linear sebesar 68.849 dan nilai (p) $< .001$ yang menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut bersifat linear.

Dari hasil analisis korelasi yang sudah diuraikan terlebih dahulu diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyebutkan adanya pengaruh antara variabel work-life balance terhadap variabel turnover intention diterima. Hal ini berdasarkan pada hasil uji korelasi yang menunjukkan nilai signifikansi $p < 0.001$ yang ada dibawah batas signifikansi 0,05, hasil korelasi Spearman's rho sebesar -0.562. Dengan demikian, ditemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara work-life balance dan turnover intention sebesar -0.562.

Hasil analisis uji regresi menunjukan nilai F sebesar 68.849 dan nilai signifikansi $p < 0.001$. Selain itu nilai R^2 sebesar 0.248 menunjukan bahwa variabel work-life balance memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 24.8% terhadap turnover intention. Sementara faktor selebihnya sejumlah 75.2% dipengaruhi dari variabel lainnya seperti stress kerja, lingkungan pekerjaan, rekan kerja, beban kerja, budaya kerja, dan lain sebagainya. Dengan demikian, variasi dari work-life balance terbukti dapat memengaruhi turnover intention seorang karyawan.

5. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian terikat pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada operator magang Gen Z di PT. X yaitu terdapat pengaruh negatif antara variabel work-life balance terhadap turnover intention. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi work-life balance maka akan semakin rendah turnover intention. Selain itu, sebesar 24.8% variasi dari turnover intention dapat diketahui oleh variabel work-life balance, serta 75.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Daftar Referensi

- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki. *Perspektif*, 1(1), 78-88. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58>
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169. <https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18-23.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2023). Work-Life Balance: HR Training for Employee Personal Interventions. In *Cambridge University Press*. <https://doi.org/10.1097/PSN.0000000000000477>
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126-139. www.iiste.org
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.

Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi 4.0*.