



PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z DI PT SOLUSI BANGUN BETON

Nabilla Arifah Syansyah¹, Jhonson Sitanggang²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

nabilaarifahsyansyah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Sampel sebanyak 68 responden dipilih melalui total sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, ketiga variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai $F_{hitung} 1,114 < F_{tabel} 2,748$ dan signifikansi 0,350. Nilai adjusted R square sebesar 0,005 menunjukkan bahwa hanya 0,5% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti. Temuan ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut terhadap faktor lain yang lebih relevan.

Kata Kunci : *Work life balance*, Beban kerja, Kepuasan kerja, *Turnover intention*, Generasi Z, PT Solusi Bangun Beton.

Abstract

This study aims to examine the influence of work-life balance, workload, and job satisfaction on the turnover intention of Generation Z employees at PT Solusi Bangun Beton. The research uses a quantitative method with descriptive and causal approaches. A total of 68 respondents were selected using total sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that both simultaneously and partially, the three variables have no significant effect on turnover intention, with an $F\text{-value of } 1.114 < F\text{-table } 2.748$ and a significance level of 0.350. The adjusted R square value of 0.005 indicates that only 0.5% of the variation in turnover intention can be explained by the studied variables. These findings suggest the need for further research to explore other, more relevant influencing factors.

Keywords: *Work life balance*, *Workload*, *Job satisfaction*, *Turnover intention*, *Generation Z*, *PT Solusi Bangun Beton*

(*) Corresponding Author : Nabilla Arifah Syansyah, nabillaarifahsyansyah@gmail.com¹, 08990102711

INTRODUCTION

Perubahan signifikan dalam dunia kerja, khususnya dengan masuknya Generasi Z ke dalam angkatan kerja, menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang unik, seperti mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), keinginan akan beban kerja yang proporsional, serta harapan terhadap kepuasan kerja yang tinggi. Jika ketiga aspek tersebut tidak terpenuhi, mereka cenderung memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

PT Solusi Bangun Beton sebagai perusahaan di bidang konstruksi juga mengalami dinamika serupa. Berdasarkan data internal, terdapat indikasi bahwa 10–15% karyawan Generasi Z memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton, sebagai upaya memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam konteks generasi baru.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton. Penelitian ini bersifat cross-sectional, di mana data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu menggunakan kuesioner skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z (lahir antara 1997–2012) yang bekerja di PT Solusi Bangun Beton, berjumlah 68 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah **sampel jenuh (total sampling)**, karena seluruh populasi dijadikan sampel. Kriteria responden adalah: (1) tergolong Generasi Z, (2) memiliki masa kerja minimal 6 bulan, dan (3) bersedia menjadi responden.

Sumber data terdiri dari **data primer** yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dan **data sekunder** yang berasal dari dokumen perusahaan, jurnal ilmiah, serta literatur terkait. Analisis data dilakukan dengan menggunakan **regresi linier berganda** melalui bantuan perangkat lunak SPSS, didahului oleh uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance*

Variabel	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
Work Life Balance	Saya merasa mampu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan, keluarga, sosial, dan waktu untuk diri sendiri.	0,05	0,824	0,238	Valid
	Saya memiliki cukup waktu untuk merawat diri sendiri tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan sosial.	0,05	0,830	0,238	Valid
	Saya merasa dapat terlibat secara seimbang dalam pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, dan waktu untuk diri sendiri tanpa merasa terbebani secara psikologis.	0,05	0,900	0,238	Valid
	Saya merasa puas dengan tingkat keterlibatan saya dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi.	0,05	0,814	0,238	Valid
	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, dan waktu pribadi yang saya miliki.	0,05	0,890	0,238	Valid
	Saya dapat menjalani karir dan peran dalam keluarga tanpa merasa ada yang dikorbankan secara berlebihan.	0,05	0,862	0,238	Valid

Data diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Work Life Balance, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention memiliki nilai r hitung $> 0,238$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
Beban Kerja	Saya merasa jumlah tugas yang harus saya selesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia.	0,05	0,567	0,238	Valid
	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan tanpa merasa terbebani secara berlebihan.	0,05	0,737	0,238	Valid
	Saya mampu membuat keputusan dengan cepat dan efektif dalam menghadapi situasi tak terduga di tempat kerja.	0,05	0,587	0,238	Valid
	Saya bersedia dan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar waktu yang ditentukan jika diperlukan.	0,05	0,484	0,238	Valid
	Saya menggunakan sebagian besar waktu kerja saya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab utama pekerjaan saya.	0,05	0,436	0,238	Valid
	Saya merasa waktu kerja saya dimanfaatkan secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak gangguan atau pemborosan waktu.	0,05	0,662	0,238	Valid
	Saya merasa bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar yang dapat saya selesaikan dalam waktu yang ditentukan.	0,05	0,781	0,238	Valid
	Saya merasa standar pekerjaan yang ditetapkan di tempat kerja saya realistis dan dapat dicapai tanpa menimbulkan tekanan berlebihan.	0,05	0,677	0,238	Valid

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} dikatakan sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
Kepuasan Kerja	Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan.	0,05	0,625	0,238	Valid
	Saya merasa upah yang saya terima sudah adil dan mencukupi kebutuhan saya.	0,05	0,575	0,238	Valid
	Saya merasa memiliki peluang yang jelas untuk mendapatkan kenaikan jabatan di tempat kerja saya.	0,05	0,561	0,238	Valid
	Proses promosi di tempat kerja saya dilakukan secara adil dan terbuka.	0,05	0,519	0,238	Valid
	Saya merasa mendapatkan arahan dan bimbingan yang jelas dari atasan dalam menjalankan tugas saya.	0,05	0,697	0,238	Valid
	Atasan saya melakukan pengawasan dan pengendalian kerja dengan cara yang mendukung dan membantu peningkatan kinerja saya.	0,05	0,759	0,238	Valid
	Saya merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan (asuransi, cuti, tunjangan, dll) sudah sesuai dengan kebutuhan saya.	0,05	0,708	0,238	Valid
	Saya puas dengan keuntungan tambahan yang diberikan perusahaan, seperti asuransi Kesehatan, tunjangan, dan fasilitas lainnya.	0,05	0,743	0,238	Valid
	Saya merasa kerja keras dan kontribusi saya di tempat kerja diakui dan dihargai oleh atasan.	0,05	0,76	0,238	Valid
	Perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi yang sesuai untuk kinerja dan pencapaian karyawan.	0,05	0,667	0,238	Valid

Data diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung > 0,238, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intentions*

Variabel	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
Turnover Intention	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini dan mencari pekerjaan lain.	0,05	0,845	0,238	Valid
	Ketidakpuasan dalam pekerjaan saya membuat saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan ini.	0,05	0,787	0,238	Valid
	Saya secara aktif mencari informasi tentang peluang kerja di perusahaan lain.	0,05	0,798	0,238	Valid
	Saya telah melamar atau berencana untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain dalam waktu dekat.	0,05	0,79	0,238	Valid
	Saya memiliki niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya jika menemukan peluang lebih baik.	0,05	0,846	0,238	Valid
	Saya sudah mempertimbangkan secara serius untuk keluar dari pekerjaan saya dalam waktu dekat.	0,05	0,727	0,238	Valid

Variabel Turnover Intention diukur dengan 6 item pernyataan. Semua item dalam variabel ini menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i>	0,953	0,70	Reliabel
2	Beban Kerja	0,861	0,70	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,895	0,70	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,930	0,70	Reliabel

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.74860162
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.056
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap seluruh variabel penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi (Sig.) di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.302	.169		-1.781	.080
	X1	-.002	.007	-.045	-.272	.787
	X2	.005	.009	.102	.487	.628
	X3	.012	.006	.334	1.883	.064

a. Dependent Variable: ABS_RES_2

Gambar 2. Hasil Heteroskidastisitas Dengan Metode Glejser

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) untuk variabel Work Life Balance sebesar 0,787, Beban Kerja sebesar 0,628, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,640. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
X1	.490	2.043
X2	.305	3.280
X3	.421	2.376
a Dependent Variable: Y		

Gambar 3. Hasil Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai **tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)** dari masing-masing variabel independen, yaitu *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,458	4,692	5,000	,000		
	X1	-,285	,191	-,260	,141	,490	2,043
	X2	,287	,261	,242	,1098	,305	3,280
	X3	-,149	,177	-,158	-,840	,404	2,376

a. Dependent Variable: Y

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 23.458 - 0,285 X_1 + 0,287 X_2 - 0,149 X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 23,458** menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (*Work Life Balance*, *Beban Kerja*, dan *Kepuasan Kerja*) bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* diprediksi sebesar 23,458.
- Koefisien regresi *Work Life Balance* (X_1) sebesar -0,285** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work Life Balance*, dengan asumsi variabel lain konstan, akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,285. Artinya, semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan untuk keluar dari perusahaan.
- Koefisien regresi *Beban Kerja* (X_2) sebesar 0,287** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Beban Kerja*, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,287. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
- Koefisien regresi *Kepuasan Kerja* (X_3) sebesar -0,149** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Kepuasan Kerja*, dengan asumsi variabel lain konstan, akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,149. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,581	3	38,527	1,114	,350 ^b
	Residual	2214,110	64	34,595		
	Total	2329,691	67			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 1,114 dengan signifikansi (Sig.) 0,350. Nilai ini dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,74 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ($df_1 = 3$; $df_2 = 64$). Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, variabel Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak signifikan secara simultan, atau dengan kata lain, ketiga variabel independen tidak cukup kuat secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi Turnover Intention pada responden Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Azhar & Khan (2024) yang menyatakan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention jika tidak dimediasi oleh stres kerja. Jepri & Ginting (2025) juga menyebutkan bahwa pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention muncul secara tidak langsung melalui stres kerja, sehingga tidak terdeteksi dalam model regresi simultan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Shavira et al. (2025), yang menyatakan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, meskipun Beban Kerja terbukti berpengaruh positif. Sementara itu, Barage & Sudarusman (2022) menemukan bahwa Work Life Balance dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan stres kerja sebagai faktor dominan yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.458	4.692		5.000	.000		
	X1	-.285	.191	-.260	-1.491	.141	.490	2.043
	X2	.287	.261	.242	1.098	.276	.305	3.280
	X3	-.149	.177	-.158	-.840	.404	.421	2.376
a. Dependent Variable: Y								

Untuk menentukan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternatif (H_1) diterima atau ditolak, maka nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t tabel dengan derajat kebebasan ($df = n - k = 68 - 4 = 64$) adalah 1,669.

Berdasarkan data diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel Work Life Balance** memiliki nilai t hitung sebesar -1,491 dan signifikansi 0,141. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($|-1,491| < 1,669$) dan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Generasi Z.
- Variabel Beban Kerja** memiliki nilai t hitung sebesar 1,098 dan signifikansi 0,276. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,098 < 1,669$) dan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

ditolak. Artinya, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Generasi Z.

- c. **Variabel Kepuasan Kerja** memiliki nilai t hitung sebesar -0,840 dan signifikansi 0,404. Karena t hitung < t tabel ($|-0,840| < 1,669$) dan signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Generasi Z.

Kesimpulan: Ketiga variabel independen, yaitu *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 ^a	.050	.005	5.88179
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Nilai Adjusted R Square pada model regresi sebesar 0,005 menunjukkan bahwa hanya 0,5% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Sementara itu, sebesar 99,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jenjang karir, budaya organisasi, serta faktor pribadi karyawan.

Nilai Adjusted R Square yang sangat rendah ini mengindikasikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tergolong lemah. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan penambahan variabel lain yang lebih relevan, sehingga model dapat memberikan penjelasan yang lebih kuat dan akurat terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z.

DISCUSSION

Penelitian ini melibatkan 68 responden yang memberikan informasi mengenai pengaruh variabel bebas yaitu *Work Life Balance* (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Turnover Intention (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai rhitung > nilai r tabel. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach's alpha > 0,6, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 23.458 - 0,285 X_1 + 0,287 X_2 - 0,149 X_3$$

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,005 atau 0,5% menunjukkan bahwa variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,5%, sementara sisanya 99,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung untuk *Work Life Balance* sebesar -1,491 ($p = 0,141$), Beban Kerja sebesar 1,098 ($p = 0,276$), dan Kepuasan Kerja sebesar -0,840 ($p = 0,404$). Karena nilai signifikansi ketiganya > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing

variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 1,114 dengan signifikansi 0,350. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan belum mampu menjelaskan *Turnover Intention* karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, disarankan untuk menambahkan variabel lain dalam penelitian lanjutan agar model menjadi lebih kuat dan akurat.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.
4. Secara simultan, variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
5. Model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat rendah dalam menjelaskan variabilitas *Turnover Intention*, sehingga perlu adanya penambahan variabel lain untuk penelitian selanjutnya agar dapat memperoleh model yang lebih kuat dan akurat.

REFERENCES

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja* . UB Press. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=w1HyEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=uku+kepuasan+kerja&ots=ydgOwrHFPR&sig=BEVsLdzzdyPeYShgttyyUtkNTdlc&redir_esc=y#v=onepage&q=buku%20kepuasan%20kerja&f=false
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Astarani, A. D., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. <https://repository.itspku.ac.id/306/1/NASKAH-METODOLOGI%20PENELITIAN%20KUANTITATIF-SUDAH%20ISBN.pdf>
- Azhar, M. H., & Khan, R. B. F. (2024). Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, 8(1). <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1541>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA)* (Vol. 3, Issue 1). <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/302/157>

- Budiasa, K. I. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA* .PENERBIT CV. PENA PERSADA PUR. <https://id.scribd.com/document/664472051/BOOK-KINERJA-Beban-Kerja-Dan-Kinerja-Sumber-Daya-Manusia-I-Komang-Budiasa-Z-lib-org>
- Hanafi, A., “Wahab. Zakaria,” “Diah. Yuliansyah M,” ’Hadiwijaya, H., & ’Azmi, M. (2021). *TURNOVER INTENTION, WORK PASSION DALAM TINJAUAN WORK ENVIROMENT DAN LIFE BALANCE*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia . <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/7a18c7eb-9800-400c-8ece-057e92f3a82b>
- Haris, A., ’Effendi, F., & ’Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish . <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/921f4030-ec4e-4b7a-be2a-5d308469465e>
- Jepri, L. S., & Ginting, S. (2025). International Journal of Enterprise Modelling The influence of work life balance and work environment on turnover intention mediated by job stress in gen z employees in Pontianak City. *International Enterprise Integration Association*, 19(1). www.ieia.ristek.or.id
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction. In *Eurasian Studies in Business and Economics* (Vol. 16, Issue 1, pp. 279–295). Springer Science and Business Media B.V. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63149-9_18
- Lika, Y., Nurdzanah, R., & Rahman, G. F. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention: Mediasi kompensasi. *JURNAL CAHAYA NUSANTARA*, 1(2). <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGA CIBADAK-SUKABUMI. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3). https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/download/1688/728?_cf_chl_tk=rxODcQtH.OoEyWwcCvaDMfrBoS9QK5w_o0hsqvsOkYc-1744262473-1.0.1.1-xG.jcvU7ElVwLVyaakQ3XQiOcKERCTIJrO6Qci0uxHs
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A. Q. F., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf
- Octaviani, A., & Pujiyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pustaka Baru Press. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/fcca6139-0472-4741-85e4-c177518f52c5>
- Pratama, C. A. (2024). PENGARUH WORKLOAD DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI (STUDI KASUS PADA PT X). *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(3), 1–17. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/9363/3161>
- Pratiwi, I. W. (2021). WORK LIFE BALANCED PADA WANITA KARIR YANG TELAH BERKELUARGA. In 72 *JP3SDM* (Vol. 10, Issue 1). <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/7964/5752/13385>
- Putranti, H. R. D. (2021). *TURNOVER INTENTION*. EUREKA MEDIA AKSARA. <https://fliphtml5.com/xxglb/voug/basic>
- Rahmadani, E. E. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI 1 KARANGANYAR*. https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8846/1/SKRIPSI_Elisa%20Eka%20Rahmadani_195211389.pdf

- Rahmayanti, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4). <https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/view/11098/571>
- Ratnasari, N. D., & Saputra, F. E. (2024). FAKTOR – FAKTOR PENENTU TURNOVER INTENTION: STUDI KASUS LINGKUNGAN KERJA, BEBANKERJA, DAN WORK – LIFE BALANCE DI KALANGAN KARYAWANGENZDIBANDAR LAMPUNG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, Vol. 8(No. 3, 2024), 1–20. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/4695>
- Rumawas, W. (2023). *KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERILAKU KEINGINAN KELUAR KARYAWAN (Commitment Organisational and Employee Turnover Intention Behavior)*. Unsrat Press. [https://repo.unsrat.ac.id/5028/1/BUKU%20MONOGRAF W Rumawas.pdf](https://repo.unsrat.ac.id/5028/1/BUKU%20MONOGRAF%20W%20Rumawas.pdf)
- Septianini, R. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3260>
- Setiono, B. A., & 'Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. UGM Press. <https://dspace.hangtuah.ac.id/xmlui/bitstream/handle/dx/1006/BUKU%20MSDM%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). TURNOVER INTENTION DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA. *Jurnal STIE Semarang*, 15, 1–23. <https://doi.org/10.33747>
- Shavira, I. T., Shinta, N., Wiwaha, S., Dewi, T., & Gunawan, A. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER ATTENTION KARYAWAN. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, Vol 4(No. 2 April 2025), 1–7. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/1952>
- Sihotang, H. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. <http://repository.uki.ac.id/13479/1/BukuMetodePenelitianKuantitatif.pdf>
- Simbolon, S., & 'Simbolon, D. M. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan*. CV Bintang Semesta Media. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/2cf00ea7-bf59-4ddc-acf2-4bbf3c366e8f>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Vanchapo, A. R., Faathir, S., & Tangerang, H. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN*. [https://repository.binawan.ac.id/3303/1/Buku%20Ajar%20Metode%20Penelitian%20Full com pressed%20Highlighted.pdf](https://repository.binawan.ac.id/3303/1/Buku%20Ajar%20Metode%20Penelitian%20Full%20compressed%20Highlighted.pdf)
- Zulfikar, R., Permata Sari, F., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Annisa, S., Budi Kusumawardhani, O., Mutiah, R., Indrakusuma Linggi, A., & Fadilah, H. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (TEORI, METODE DAN PRAKTIK)*. www.freepik.com

