

## **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung**

**Dodi Setiyo\*, Febrian Eko Saputra**

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dan Stres Kerja. Artinya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menurunkan tingkat stres kerja serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Namun, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dan tidak memediasi hubungan antara Work-Life Balance dan Turnover Intention. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Work-Life Balance terhadap Turnover Intention lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsungnya. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap stres, serta faktor lain seperti gaji, peluang karier, dan lingkungan kerja turut memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention, Generasi Z, Bandar Lampung.

Copyright (c) 2025 Reinaldi Nur Putra Raharja

---

✉ Corresponding author :

Email Address : b100210066@student.ums.ac.id, [mhm160@ums.ac.id](mailto:mhm160@ums.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dan keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, serta loyalitas tenaga kerja yang dimiliki. Dalam era persaingan global saat ini, peran SDM menjadi semakin krusial, tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan sangat diperlukan agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Keseimbangan ini akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Fenomena tingginya turnover intention di Indonesia menjadi salah satu tantangan besar dalam pengelolaan SDM. Berdasarkan data tahun 2024, rata-rata tingkat turnover karyawan di Indonesia mencapai antara 21% hingga 24% per tahun. Bahkan

pada sektor-sektor tertentu seperti perhotelan, layanan profesional, dan konstruksi, angka ini bisa mencapai lebih dari 50%. Tingginya tingkat turnover tentu berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi, meningkatkan beban biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan produktivitas kerja. Kondisi ini menandakan pentingnya memahami faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Salah satu kelompok yang menunjukkan tingkat turnover intention tinggi adalah Generasi Z, yaitu generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Di Indonesia, Generasi Z merupakan kelompok terbesar dalam struktur penduduk, dengan jumlah mencapai 74,93 juta jiwa pada tahun 2020. Generasi ini tumbuh dan berkembang di tengah kemajuan teknologi digital dan internet, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih fleksibel, terbuka terhadap perubahan, serta mengutamakan kebebasan dan keseimbangan hidup. Dalam dunia kerja, Generasi Z menyukai lingkungan yang dinamis, adaptif terhadap teknologi, serta memberikan ruang bagi kehidupan pribadi.

Namun, di balik kelebihan tersebut, Generasi Z juga dikenal dengan kecenderungan untuk berpindah kerja lebih sering. Mereka tidak segan meninggalkan pekerjaan jika merasa tidak puas, tidak nyaman, atau tidak mendapatkan ruang untuk berkembang. Salah satu penyebab utama dari tingginya turnover intention pada Generasi Z adalah kurangnya work-life balance. Work-life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, seperti keluarga, kesehatan, dan hubungan sosial. Generasi Z sangat memperhatikan aspek ini karena mereka menganggap bahwa kualitas hidup tidak hanya ditentukan oleh pencapaian karier, tetapi juga oleh kesehatan mental dan waktu istirahat yang cukup. Survei yang dilakukan oleh Jakpat pada Februari 2024 menunjukkan bahwa 74% responden Generasi Z memprioritaskan kesehatan mental sebagai alasan utama pentingnya work-life balance (Goodstat, 2024)

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres kerja. Ketika beban kerja terlalu tinggi dan waktu untuk kehidupan di luar pekerjaan sangat terbatas, maka risiko stres kerja pun meningkat. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan turunnya motivasi, gangguan kesehatan, hingga munculnya keinginan untuk mengundurkan diri. Dalam konteks ini, stres kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan work-life balance dengan turnover intention. Artinya, semakin buruk work-life balance seseorang, maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami, dan hal ini berpotensi mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Fenomena ini juga terjadi di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk Bandar Lampung. Sebagai salah satu kota yang berkembang di Sumatera, Bandar Lampung memiliki banyak sektor usaha dan industri yang mempekerjakan karyawan dari berbagai kalangan, termasuk Generasi Z. Tingginya mobilitas tenaga kerja dan fluktuasi kepegawaian menjadi isu yang dihadapi oleh banyak perusahaan di wilayah ini. Banyak karyawan muda yang keluar-masuk perusahaan dalam waktu singkat, yang tidak hanya mengganggu operasional internal, tetapi juga menurunkan efektivitas program-program jangka panjang perusahaan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan antara work-life balance, stres kerja, dan turnover intention. Penelitian oleh Jurnal & Mea (2024) menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention.

### **Work Life Balance**

Work life balance adalah sejauh mana seseorang dapat terlibat secara seimbang dan merasa puas dalam peran pekerjaan maupun keluarga. Keseimbangan ini menunjukkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan dari dunia kerja dan kehidupan pribadi secara selaras, tanpa mengabaikan aspek penting lainnya seperti kehidupan spiritual, sosial, dan keluarga (Novitasari & Dessyarti, 2022). Menurut Bogar et al., (2021) Work-life balance merupakan kondisi di mana karyawan memiliki waktu kerja yang fleksibel dan dapat mengaturnya secara mandiri, sehingga mampu menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan. Menurut Fisher et al., (2009) dalam (Gunawan & Rosaly, 2020) terdapat indikator work life balance yaitu WIPL (Work Interference Personal Life), PLIW (Personal Life Interference Work), WEPL (Work Enhancement Of Personal Life) dan (PLEW) (Personal Life Enhancement Of Work).

### **Turnover Intention**

Turnover intention merupakan tahap akhir dari berbagai reaksi atau perilaku yang muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja, beban tugas, lingkungan kerja, atau faktor lainnya, maka muncul keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih baik. Ketidakpuasan ini mendorong karyawan untuk mulai mempertimbangkan, merencanakan, hingga mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke tempat kerja lain yang diharapkan dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan yang lebih tinggi (Dwi Afnisya'id & Aulia, 2021). Menurut Bhayangkara & Raya, (2024) Turnover intention muncul ketika individu merasa bahwa hubungan kerjanya dengan perusahaan tidak memberikan kepastian dalam memenuhi keinginannya sebagai karyawan. Dengan kata lain, tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dirasakan tidak sesuai dengan harapan, serta persepsi karyawan terhadap sejauh mana perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Menurut Arnanta & Wayan (2017) indikator turnover intention yaitu sebagai berikut niat keluar, mencari pekerjaan lain, perasaan bosan, membandingkan pekerjaan.

### **Stres Kerja**

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi tekanan atau ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan keadaan fisik seseorang. Jika stres tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat mengganggu kemampuan individu dalam menjalin hubungan sosial yang sehat dan berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitarnya (Makkira et al., 2022). Menurut Adiyanti & Kusumah, (2023) Stres kerja adalah keadaan tekanan yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Keadaan ini terjadi ketika satu atau lebih faktor di lingkungan kerja berinteraksi dengan karyawan, sehingga mengganggu kondisi fisik dan perilaku, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun mental, serta berdampak pada emosi dan pola pikir karyawan. Menurut Najah & Faisal (2023) indikator stres kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, ancaman dari lingkungan fisik dan hubungan antar personal.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention**

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga secara seimbang (Astuti & Anita Tika Putri, 2023). Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan karyawan, karena karyawan merasa stres dan tidak dihargai. Sehingga semakin baik work-life balance, semakin rendah turnover intention. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariyani et al., (2022) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Work life balance berpengaruh terhadap turnover intention pada generasi Z di Bandar Lampung.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Stres kerja merupakan tekanan atau ketegangan yang dialami karyawan sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang atau sulit dikelola. Stres yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, kelelahan (burnout), dan penurunan produktivitas (Zulkarnain & Budi, 2025). Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung merasa tidak nyaman dengan pekerjaan mereka, yang akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain dengan harapan dapat mengurangi stres tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum et al., (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada generasi Z di Bandar Lampung.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stres Kerja**

Work-life balance yang buruk terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang, menyebabkan ketegangan antara keduanya. Ketika karyawan tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka akan mengalami stres yang lebih tinggi (Sunyoto & Mulyono, 2025) . Ketidakseimbangan ini menyebabkan perasaan tertekan, cemas, dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Semakin buruk work-life balance, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Urba & Soetjningsih, (2022) menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Work life balance berpengaruh terhadap stres kerja pada generasi Z di Bandar Lampung

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Stres Kerja**

stres kerja sebagai variabel penghubung antara work-life balance dan turnover intention. Ketika karyawan tidak dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung mengalami stres yang lebih tinggi.

Stres kerja ini kemudian mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan menyebabkan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, work-life balance yang buruk dapat meningkatkan stres kerja, yang akhirnya meningkatkan turnover intention. Sebaliknya, work-life balance yang baik akan mengurangi stres kerja dan menurunkan turnover intention (Sari et al., 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferzinita (2023) menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stres kerja.

H4 : Work life balance berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stres kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria berusia antara 18–26 tahun, bekerja aktif sebagai karyawan, dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah indikator dalam penelitian, yaitu sebanyak 12 indikator dari tiga variabel. Mengacu pada pendapat Hair et al. (2019), jumlah responden dalam penelitian kuantitatif adalah 5 hingga 10 responden per indikator, sehingga jumlah minimum sampel yang disarankan adalah 60 hingga 120 responden. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 120 responden.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS (Partial Least Squares) berbasis Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, termasuk peran mediasi stres kerja antara work-life balance dan turnover intention. Uji validitas dilakukan melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan validitas diskriminan diuji dengan metode Fornell-Larcker. Uji reliabilitas menggunakan nilai Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha. Selanjutnya, analisis R-square ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat kekuatan prediksi model, dan path coefficient serta bootstrapping digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh langsung maupun mediasi antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Pengukuran (*outer model*)

#### Uji Validitas Konvergen

	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE
X1			0.744
X2			0.743
X3			0.754
X4			0.706
Y1		0.820	
Y2		0.744	
Y3		0.782	
Y4		0.874	

Z1	0.797		
Z2	0.785		
Z3	0.837		
Z4	0.807		

**Tabel 1 Nilai Outer Loading**

Sumber : Data diolah Primer, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa masing - masing indikator variabel memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diata menunjukkan bahwa tidak ada nilai *outer loading* dibawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Selain melihat nilai oter loading, convergen validity juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0,5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell and larcker, 1981). Berikut nilai AVE dari masing - masing variabel penelitian ini :

**Tabel 2 Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)**

Variabel	AVE ( <i>Average Variance Extracted</i> )	Keterangan
Work lfe balance	0,651	Valid
Turnover intention	0,650	Valid
Stre kerja	0,543	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai VE yaitu >0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai masing masing lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3 *Composite Reliability***

Variabel	Composite Reliability
Work lfe balance	0,826
Turnover intention	0,882
Stre kerja	0,881

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa untuk nilai *composite reliability* semua variabel bernilai >0,7. Hal ini menunjukkan bahwa masing - masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 4 Cronbachs Alpha**

Variabel	Cronbachs Alpha
Work lfe balance	0,721
Turnover intention	0,821
Stre kerja	0,819

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha semua variabel dalam penelitian ini bernilai diatas >0,60. Hal ini menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

**Model Struktural (*Inner Model*)**

**Koefesien Determinasi (*R-Square*)**

**Tabel 5 Koefesien Determinasi (*R-Square*)**

	<i>R- Square</i>	<i>R- Square Adjusted</i>
Stres Kerja (Z)	0,399	0,394
Turnover Intention (Y)	0,632	0,626

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai R-Square untuk variabel Stres Kerja (Z) sebesar 0,399 menunjukkan bahwa Work-Life Balance (X) mampu menjelaskan 39,9% perubahan yang terjadi pada stres kerja. Sisanya, yaitu 60,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Sementara itu, nilai R-Square untuk Turnover Intention (Y) sebesar 0,632 menunjukkan bahwa Work-Life Balance (X) dan Stres Kerja (Z) bersama-sama dapat menjelaskan 63,2% perubahan pada turnover intention. Artinya, work-life balance memiliki peran penting dalam menurunkan stres kerja dan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

**Indirect Effect (uji langsung)** Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Work-Life Balance (X) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) dengan nilai original sample sebesar 0,697, nilai t-statistik 6,983 (lebih besar dari 1,96), dan p-value 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Artinya, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention diterima. Ini berarti semakin baik work-life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari pekerjaan.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y) memiliki nilai t-statistik 1,161 dan p-value 0,246. Karena nilai t lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05, maka pengaruhnya tidak signifikan. Artinya, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada generasi Z di Bandar Lampung tidak diterima. Dengan kata lain, stres kerja tidak terbukti mempengaruhi keinginan generasi Z untuk keluar dari pekerjaannya dalam penelitian ini.
2. Work-Life Balance (X) juga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Z) dengan nilai original sample 0,631, t-statistik 6,053, dan p-value 0,000. Karena

nilai  $t > 1,96$  dan  $p < 0,05$ , maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Stres Kerja juga diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, maka tingkat stres kerja yang dirasakan akan semakin rendah.

**Indirect Effect (Uji tidak langsung)**

**Tabel 7**  
**Indirect Effect (Uji tidak langsung)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Work Life Balance -> Stres Kerja -> Turnover Intension	0.090	0.103	0.091	0.993	0.321

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja tidak signifikan. Nilai t-statistik sebesar 0,993 dan p-value 0,321, yang berarti lebih kecil dari 1,96 dan lebih besar dari 0,05. Karena itu, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Stres Kerja tidak diterima. Artinya, dalam penelitian ini, stres kerja tidak menjadi perantara antara work life balance dan turnover intention pada generasi Z di Bandar Lampung.

**Hipotesis 1 (H1): Work Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di Bandar Lampung.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai t-statistik 6,983 dan p-value 0,000. Karena nilai  $t > 1,96$  dan  $p < 0,05$ , maka hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, semakin baik work life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Work life balance yang seimbang membantu generasi Z merasa lebih nyaman dan tidak mudah mengalami tekanan yang mendorong niat resign. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pantouw et al., (2022) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap turnover intention.

**Hipotesis 2 (H2): Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di Bandar Lampung.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap turnover intention tidak signifikan, dengan nilai t-statistik 1,161 dan p-value 0,246. Karena  $t < 1,96$  dan  $p > 0,05$ , maka hipotesis kedua (H2) tidak diterima. Artinya, dalam penelitian ini, stres kerja tidak terbukti secara langsung mempengaruhi keinginan generasi Z untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini mungkin disebabkan oleh kemampuan generasi Z dalam mengelola stres, atau karena adanya faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan turnover intention. Hasil ini bertentangan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya. Ada beberapa kemungkinan penyebabnya, seperti faktor lain

yang lebih dominan (gaji, peluang karier, lingkungan kerja), kemampuan Generasi Z dalam mengelola stres, serta persepsi bahwa stres bukan selalu hal negatif. Selain itu, wilayah dan kondisi kerja juga mempengaruhi, seperti terbatasnya peluang kerja dan banyaknya responden yang masih dalam masa adaptasi, sehingga belum menunjukkan niat keluar meskipun mengalami stres.

**Hipotesis 3 (H3): Work Life Balance berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Generasi Z di Bandar Lampung.**

Berdasarkan hasil analisis, Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, dengan t-statistik 6,053 dan p-value 0,000. Karena nilai  $t > 1,96$  dan  $p < 0,05$ , maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, maka tingkat stres kerja yang dirasakan akan semakin rendah. Work life balance yang baik membantu generasi Z merasa lebih tenang dan tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramata et al., (2024) menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap stres kerja.

**Hipotesis 4 (H4): Work Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Stres Kerja.**

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan antara work life balance dan turnover intention. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik 0,993 dan p-value 0,321, yang berarti tidak signifikan ( $t < 1,96$  dan  $p > 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) tidak diterima. Artinya, work life balance tidak mempengaruhi turnover intention secara tidak langsung melalui stres kerja. Pengaruh work life balance terhadap turnover intention lebih kuat secara langsung, tanpa melalui stres kerja sebagai perantara. Salah satu penyebabnya adalah tidak adanya variabel pendukung yang memperkuat peran stres kerja sebagai mediator, seperti tekanan kerja tinggi, konflik peran, atau dukungan organisasi yang rendah. Selain itu, responden dalam penelitian ini, yaitu generasi Z di Bandar Lampung, kemungkinan memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap stres, sehingga mereka tidak langsung memiliki niat untuk keluar meskipun mengalami tekanan kerja.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dan stres kerja pada karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin rendah tingkat stres dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun, hasil juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, meskipun karyawan mengalami stres, hal tersebut tidak serta-merta mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, stres kerja juga tidak memediasi hubungan antara work life balance dan turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti gaji, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang positif, dan kemampuan Generasi Z dalam mengelola stres, lebih berperan dalam memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari pekerjaan.

## Referensi :

- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 238. <https://doi.org/10.31602/Al-Kalam.V10i2.11724>.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Pt. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/Jiab.2022.34462>
- Astuti, D., & Anita Tika Putri, C. (2023). Seiko : Journal Of Management & Business Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(2), 482–490.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). *2024 Journal Of Sharia Economics Scholar (Joses)*. 2(3), 116–125.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Dwi Afnisya'id, M., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta The Effect Of Work-Life Balance On Employee Turnover Intention Of Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *E-Proceeding Of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial Least Squares Structural Equation Modeling-Based Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice. *Business Research*, 12(1), 115–142. <https://doi.org/10.1007/S40685-018-0072-4>
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V4i03.5701>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (Amar)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/Amar.V2i1.141>
- Nawawi, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Turnover Intention Karyawan Pada

- Pt. Trisna Naga Asih Subang. *The World Of Business Administration Journal*, 1-11.
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention With Employee Engagement As An Intervening Variabele (Study Po Jaya). *Edunomika*, 06(01), 1-18.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147-154.
- Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). Work Life Balance, Stres, Dan Job Satisfaction: Mengeksplere Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Perempuan. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2), 515. <https://doi.org/10.35906/Equili.V13i2.2071>
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). *Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance , Dukungan Sosial , Dan Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen Di Yogyakarta*. 3(6), 3017-3028.
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin Of Counseling And Psychotherapy*, 4(3), 694-700. <https://doi.org/10.51214/Bocp.V4i3.383>.
- Pantouw, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18-23.
- Paramata, M. R., Yakup, Y., Abdullah, J., & Runtutahu, R. O. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo. *Jurnal Dimensi*, 13(2), 443-452.
- 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>
- Zulkarnain, I., & Budi, A. (2025). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Yang Dimediasi Beban Kerja Terhadap Turnover Intention : Sebuah Analisis Empiris The Effect Of Work Stress And Workload-Mediated Work Environment On Turnover Intention : An Empirical Analysis*. 27(1), 42-48.