



## Pengaruh Keseimbangan *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z di PT. Tritama Mitra Lestari

Radika Larasati<sup>1</sup>, Arie Hendra Saputro<sup>2</sup>

Universitas Indonesia Membangun (INABA) Bandung, Indonesia

Email Korespondensi: [radikalarasati@student.inaba.ac.id](mailto:radikalarasati@student.inaba.ac.id), [arie.hendra@inaba.ac.id](mailto:arie.hendra@inaba.ac.id)

Article received: 07 November 2025, Review process: 15 November 2025

Article Accepted: 03 Desember 2025, Article published: 18 Desember 2025

### ABSTRACT

Generation Z workers at PT. Tritama Mitra Lestari is the target of this research, which seeks to understand how work-life balance and organizational commitment impact turnover intention. The high employee turnover rate in the organization prompted the investigation since it suggests that there may be difficulties in retaining employees who are happy and loyal to the company. We used IBM SPSS Statistics 27 for multiple linear regression analysis on data obtained from questionnaires given to 66 members of Generation Z at work. The findings demonstrate that organizational commitment and work-life balance both significantly reduce the desire to leave a company, either alone or in combination. Employees' intentions to leave an organization are reduced when they have a better work-life balance and are more committed to the business. With an  $R^2$  value of 0.493, these two variables account for 49.3% of the variance in turnover intention, while other explanatory variables account for the remaining 50.7%. In order to decrease turnover rates and promote sustainable human resource development, this result emphasizes the significance of organizational methods that increase emotional connection, loyalty, and flexibility among Generation Z workers.

**Keywords:** Work-Life Balance, Organizational Commitment, Turnover Intention, Generation Z.

### ABSTRAK

Pekerja Generasi Z di PT. Tritama Mitra Lestari menjadi target penelitian ini, tingginya tingkat turnover karyawan di organisasi tersebut mendorong penelitian ini karena menunjukkan bahwa mungkin terdapat kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang bahagia dan loyal kepada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi intensi turnover. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 66 karyawan Generasi Z dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 27. Temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja keduanya secara signifikan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan, baik sendiri maupun gabungan. Niat karyawan untuk meninggalkan organisasi berkurang ketika mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen pada bisnis. Dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,493, kedua variabel ini menyumbang 49,3%

*varians dalam intensi turnover, sementara variabel penjas lainnya menyumbang 50,7% sisanya. Untuk menurunkan tingkat turnover dan mendorong pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, hasil ini menekankan pentingnya metode organisasi yang meningkatkan koneksi emosional, loyalitas, dan fleksibilitas di antara pekerja Generasi Z.*

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Generasi Z.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberlangsungan operasional suatu organisasi. Namun, fenomena tingginya *turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja masih menjadi tantangan global yang berisiko meningkatkan biaya rekrutmen serta mengganggu stabilitas operasional. Di era saat ini, dinamika tenaga kerja didominasi oleh Generasi Z yang memiliki karakteristik unik, di mana mereka lebih mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kesehatan mental dibandingkan sekadar mencari nafkah. Bagi Generasi Z, terganggunya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi secara langsung meningkatkan risiko niat untuk keluar dari perusahaan. Selain faktor keseimbangan tersebut, komitmen organisasi memegang peranan krusial sebagai benteng pertahanan retensi karyawan; individu dengan ikatan emosional dan loyalitas yang kuat cenderung tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Survei nasional oleh Jakpat (2022) terhadap 832 responden Generasi Z di Indonesia memperkuat urgensi masalah ini, di mana mayoritas merasa tidak puas dengan fleksibilitas jam kerja (55,6%) dan budaya kerja yang kurang mendukung (52,4%). Bahkan, sebanyak 37,2% responden secara eksplisit menyatakan meninggalkan pekerjaan karena ketidakmampuan menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan mental dan kenyamanan tempat kerja adalah prioritas utama bagi generasi ini dalam mempertahankan masa bakti mereka di sebuah organisasi.

Fenomena ini terlihat nyata di PT. Tritama Mitra Lestari, yang mencatatkan tingkat *turnover* mencapai 19,86% dalam satu tahun terakhir. Angka ini signifikan karena jauh melampaui rata-rata standar nasional yang biasanya berkisar antara 5 hingga 10 persen. Tingginya angka keluar-masuk karyawan ini mengindikasikan adanya masalah mendasar pada aspek *work-life balance* dan tingkat komitmen organisasi pada perusahaan tersebut. Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan, mayoritas studi masih berfokus pada sektor perhotelan atau pendidikan. Terdapat kesenjangan literatur (*research gap*) di mana penelitian yang secara spesifik menyoroti Generasi Z pada industri jasa teknis, khususnya di lingkungan perusahaan seperti PT. Tritama Mitra Lestari, masih sangat terbatas. Selain itu, pemahaman tentang bagaimana interaksi antara keseimbangan kerja dan komitmen secara simultan memengaruhi niat keluar pada konteks tenaga kerja muda di Indonesia masih jarang dieksplorasi. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

pada karyawan Generasi Z di PT. Tritama Mitra Lestari secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan muda.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tritama Mitra Lestari yang berjumlah 135 orang, dengan teknik pengambilan sampel yang menghasilkan 66 responden dari kategori Generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan skala Likert, sementara data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi internal perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda yang mencakup pengujian hipotesis melalui uji t secara parsial, uji F secara simultan, dan analisis koefisien determinasi menggunakan perangkat lunak SPSS 27.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dari kuisisioner dengan jumlah responden 66 orang. Data tersebut kemudian diolah dengan teknik analisis yaitu analisis deskriptif, statistik verifikatif serta uji hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi (r Hitung)	Nilai Batas (r Tabel)	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0,535	0,235	Valid
	X1.2	0,631	0,235	Valid
	X1.3	0,847	0,235	Valid
	X1.4	0,782	0,235	Valid
	X1.5	0,680	0,235	Valid
	X1.6	0,703	0,235	Valid
	X1.7	0,653	0,235	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,696	0,235	Valid
	X2.2	0,622	0,235	Valid
	X2.3	0,679	0,235	Valid
	X2.4	0,877	0,235	Valid
	X2.5	0,767	0,235	Valid
	X2.6	0,817	0,235	Valid
	X2.7	0,833	0,235	Valid
Turnover Intention	Y.1	0,735	0,235	Valid
	Y.2	0,832	0,235	Valid
	Y.3	0,875	0,235	Valid
	Y.4	0,880	0,235	Valid
	Y.5	0,911	0,235	Valid
	Y.6	0,895	0,235	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ketiga variabel *work-life balance* (X1), *Komitmen Organisasi* (X2), dan *turnover intention* (Y) dengan 66 responden. Memperoleh nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,242) dan sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat dan memiliki tingkat signifikansi di

bawah standar galat 5%. Dengan rentang nilai R-hitung antara 0,419 hingga 0,816, maka seluruh item pernyataan dalam penelitian ini memenuhi kriteria ketepatan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Sugiyono, 2021).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach Alpha	Nilai Batas (r Tabel)	Keterangan
Work Life Balance	0,819	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,877		Reliabel
Turnover Intention	0,927		Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,810. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau andal jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Sugiyono, 2023). Tingginya nilai koefisien reliabilitas dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan tetap konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang kali pada subjek yang berbeda.

**Tabel 3. Hasil Deskripsi Responden**

Work Life Balance									
1	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan tanggung jawab pribadi.	F	24	34	6	1	1		
		%	36,4%	51,5%	9,1%	1,5%	1,5%	277	4,2
2	Jadwal kerja saya yang fleksibel memungkinkan saya untuk mengatur urusan di luar pekerjaan tanpa mengganggu kinerja.	F	20	31	9	4	2		
		%	30,3%	47,0%	13,6%	6,1%	3,0%	215	3,26
3	Setelah jam kerja selesai, saya dapat dengan mudah berhenti memikirkan masalah pekerjaan.	F	9	27	7	18	5		
		%	13,6%	40,9%	10,6%	27,3%	7,6%	252	3,82
4	Saya merasa tidak tertekan untuk harus selalu merespons komunikasi pekerjaan (email/chat) di luar jam kerja resmi.	F	14	20	16	12	4		
		%	21,2%	30,3%	24,2%	18,2%	6,1%	253	3,83
5	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan tanggung jawab pribadi.	F	15	32	12	6	1		
		%	22,7%	48,5%	18,2%	9,1%	1,5%	260	3,94
6	Pekerjaan saya memberikan kepuasan yang seimbang dengan kepuasan yang saya dapatkan dari kehidupan pribadi saya.	F	11	35	16	4	0		
		%	16,7%	53,0%	24,2%	6,1%	0,0%	271	4,11
7	Saya puas dengan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mendukung kehidupan pribadi karyawan.	F	13	31	20	2	0		
		%	19,7%	47,0%	30,3%	3,0%	0,0%	252	3,82
Rata - rata								1780	3,85
Komitmen Organisasi									
1	Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan PT. Tritama Mitra Lestari.	F	17	31	15	3	0		
		%	25,8%	47,0%	22,7%	4,5%	0,0%	260	3,94
2	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari PT. Tritama Mitra Lestari.	F	14	42	8	2	0		
		%	21,2%	63,6%	12,1%	3,0%	0,0%	271	4,11
3	Saya merasa perusahaan ini seperti keluarga besar.	F	20	35	9	2	0		
		%	30,3%	53,0%	13,6%	3,0%	0,0%	252	3,82
4	Saya merasa akan sulit menemukan pekerjaan lain yang menawarkan kondisi kerja sebaik di perusahaan ini.	F	18	30	9	6	3		
		%	27,3%	45,5%	13,6%	9,1%	4,5%	246	3,73
5	Saya akan merasa kehilangan banyak hal (misalnya gaji, tunjangan) jika saya meninggalkan PT. Tritama Mitra Lestari saat ini.	F	16	32	10	6	2		
		%	24,2%	48,5%	15,2%	9,1%	3,0%	171	2,59
6	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di PT. Tritama Mitra Lestari.	F	17	31	12	5	1		
		%	25,8%	47,0%	18,2%	7,6%	1,5%	171	2,59
7	Saya percaya bahwa meninggalkan perusahaan pada saat ini akan mengecewakan rekan kerja saya.	F	17	29	9	7	4		
		%	25,8%	43,9%	13,6%	10,6%	6,1%	181	2,74
Rata - rata								1552	3,36
Turnover Intention									
1	Akhir-akhir ini, saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.	F	2	12	14	33	5		
		%	3,0%	18,2%	21,2%	50,0%	7,6%	171	2,59
2	Saya sering membayangkan bekerja di tempat lain.	F	3	9	20	22	12		
		%	4,5%	13,6%	30,3%	33,3%	18,2%	167	2,53
3	Saya telah secara aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain.	F	6	9	17	20	14		
		%	9,1%	13,6%	25,8%	30,3%	21,2%	171	2,59
4	Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan dengan senang hati mempertimbangkannya.	F	11	21	13	16	5		
		%	16,7%	31,8%	19,7%	24,2%	7,6%	215	3,26
5	Kemungkinan besar saya akan meninggalkan PT. Tritama Mitra Lestari dalam waktu satu tahun ke depan.	F	6	10	22	17	11		
		%	9,1%	15,2%	33,3%	25,8%	16,7%	181	2,74
6	Saya berencana untuk segera mengajukan surat pengunduran diri jika saya menemukan peluang yang lebih baik.	F	7	15	14	21	9		
		%	10,6%	22,7%	21,2%	31,8%	13,6%	188	2,85
Rata - rata								1093	2,76

Berdasarkan hasil deskriptif di atas menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,85, yang mencerminkan kemampuan responden dalam mengelola waktu kerja meskipun fleksibilitas jadwal tetap menjadi perhatian utama. Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki rata-rata 3,36, mengindikasikan rasa bangga yang kuat terhadap instansi namun komitmen jangka panjang masih berada pada level moderat. Sementara itu, variabel *turnover intention* (Y) secara keseluruhan tergolong rendah dengan skor rata-rata 2,76, yang berarti mayoritas karyawan Generasi Z masih memiliki kecenderungan untuk bertahan di perusahaan. Analisis deskriptif dalam penelitian kuantitatif sangat penting untuk menyederhanakan kumpulan data besar menjadi ringkasan yang mudah dipahami sehingga memberikan gambaran objektif mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Siregar, 2021)

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	423.409.700
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.132
Test Statistic		0,18
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,001
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744		

Nilai signifikansi 0,001 (<0,05) ditentukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Oleh karena itu, data residual tidak mengikuti distribusi normal, menurut statistik. Deviasi dari kenormalan residual ini dapat diterima, dan analisis regresi dapat dilanjutkan, karena ukuran sampel penelitian adalah 66 responden, sebagaimana dinyatakan dalam Teorema Limit Pusat (Ghozali, 2021).

**Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.620	1.614
	Komitmen Organisasi	.620	1.614
pendent Variable: ABS_RES			

Berdasarkan tabel di atas Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi, yang ditunjukkan melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel



*work-life balance* dan Komitmen Organisasi masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,620, yang berarti berada di atas ambang batas minimal 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut tercatat sebesar 1,614, di mana nilai ini jauh di bawah batas maksimal 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini, sehingga variabel *work-life balance* dan Komitmen Organisasi merupakan dua variabel terpisah yang layak digunakan untuk menjelaskan variabel *turnover intention* secara bersamaan.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
1	Model	Sig.
	(Constant)	.381
	Work Life Balance	.419
	Komitmen Organisasi	.531
a Dependent Variable: ABS_RES		

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Uji Glejser, di mana nilai absolut residual (ABS\_RES) digunakan sebagai variabel dependen untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar observasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,419 dan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,531. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik terkait homoskedastisitas, sehingga estimasi parameter yang dihasilkan bersifat stabil, valid, dan tidak bias untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41.876	3.340		12.538	.000
	Work Life Balance	-.301	.144	-.239	-2.092	.040
	Komitmen Organisasi	-.637	.137	-.529	-4.641	.000
a Dependent Variable: Turnover Intention						

Berdasarkan Tabel 8, Pada kolom Koefisien Tidak Terstandarisasi, berikut untuk regresi linier berganda:

$$Y = 41,876 + 0,301X^1 + 0,637X^2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Intensi turnover diproyeksikan sebesar 41,876 unit ketika variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi ditetapkan nol, berdasarkan konstanta (a) sebesar 41,876.
2. Nilai regresi *work-life balance* (X1) sebesar -0,301 menunjukkan hubungan negatif. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, hal ini menunjukkan bahwa akan terjadi penurunan intensi turnover sebesar 0,301 unit untuk setiap kenaikan 1 unit dalam keseimbangan kehidupan kerja. Hasil uji-t menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berdampak signifikan terhadap Intensi Turnover, dengan nilai signifikansi 0,040 (<0,05).
3. Selain itu, koefisien regresi komitmen organisasi (X2) negatif sebesar -0,637. Hal ini menunjukkan bahwa, jika faktor-faktor lain tetap sama, penurunan Intensi Turnover sebesar 0,637 unit akan disertai kenaikan satu unit dalam Komitmen Organisasi. Hasil sebesar 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention.

Dengan demikian, kedua variabel independen yaitu *work life balance* dan *komitmen organisasi* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance* dan *komitmen organisasi* pada konteks penelitian ini, justru diikuti oleh penurunan tingkat *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan adanya kemungkinan dinamika atau ketidaksesuaian antara keseimbangan kerja-kehidupan serta komitmen organisasi terhadap persepsi *turnover intention* dalam konteks yang diteliti.

### Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji F (secara simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1.130.965	2	565.483	30.572	.000b
	Residual	1.165.293	63	18.497		
	Total	2.296.258	65			
a Dependent Variable: Tunrover Intention (Y)						
b Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Work Life Balance (X1)						

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,572 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di PT. Tritama Mitra Lestari. Temuan ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan layak dan kedua variabel independen tersebut secara kolektif mampu menjelaskan variasi pada niat berpindah kerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	12.538	.000
	Work Life Balance (X1)	-2.092	.040
	Komitmen Organisasi (X2)	-4.641	.000
Dependent Variable: Turnover Intention			

Hasil uji statistik t, variabel *work-life balance* (X1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar -2,092 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,040. Dengan nilai p di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y). Sementara itu, variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan nilai t-hitung sebesar -4,641 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Mengingat nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka hipotesis nol ditolak, yang menegaskan bahwa peningkatan Komitmen Organisasi secara nyata mampu menurunkan tingkat niat berpindah kerja pada karyawan Generasi Z. Koefisien regresi yang bernilai negatif pada kedua variabel (-0,301 dan -0,637) memperkuat temuan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin tinggi loyalitas karyawan, maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Uji t pada dasarnya digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021).

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702a	.493	.476	4.301
a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Work Life Balance (X1)				
b Dependent Variable: Turnover Intention (Y)				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan Komitmen Organisasi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 49,3% terhadap variasi variabel *turnover intention*, sementara sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,476 menegaskan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya penjelas yang stabil dan berkualitas tinggi dalam merepresentasikan fenomena *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021).



## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention***

Berdasarkan temuan penelitian, *work-life balance* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di PT. Tritama Mitra Lestari. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan personal dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan semakin menurun. Bagi Generasi Z, fleksibilitas dan penghargaan terhadap waktu pribadi bukan sekadar fasilitas, melainkan kebutuhan mendasar dalam bekerja. Interpretasi ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang cenderung memprioritaskan kesehatan mental dan keseimbangan hidup dibandingkan generasi sebelumnya. Apabila perusahaan mampu memfasilitasi kebutuhan ini, karyawan akan merasa dihargai, yang pada akhirnya menekan niat mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Hasil ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung stabilitas kehidupan pribadi karyawan merupakan faktor retensi yang efektif.

### ***Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention***

Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang lebih dominan dan signifikan terhadap *turnover intention* dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kewajiban moral karyawan terhadap PT. Tritama Mitra Lestari menjadi penentu utama dalam menekan angka niat berpindah kerja. Karyawan Generasi Z yang memiliki komitmen tinggi cenderung melihat masa depan mereka selaras dengan tujuan perusahaan, sehingga mereka lebih bertahan meskipun terdapat tawaran dari pihak eksternal. Secara teoretis, hal ini membuktikan bahwa loyalitas bukan hanya soal masa kerja, melainkan soal bagaimana perusahaan mampu membangun ikatan psikologis dengan karyawannya. Peningkatan komitmen ini secara otomatis mereduksi intensitas pikiran untuk keluar, rencana mencari pekerjaan baru, dan keinginan untuk berhenti dalam waktu dekat.

### ***Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi secara Simultan***

Secara kolektif, *work-life balance* dan Komitmen Organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, kedua variabel ini mampu menjelaskan hampir separuh dari fenomena niat berpindah kerja di dalam perusahaan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini. Sinergi antara keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan komitmen yang kuat menciptakan atmosfer kerja yang stabil. Model regresi ini membuktikan bahwa untuk menekan tingkat *turnover* pada Generasi Z, manajemen tidak bisa hanya fokus pada satu aspek saja. Diperlukan kombinasi antara kebijakan yang mendukung kehidupan pribadi karyawan serta upaya berkelanjutan untuk membangun nilai-nilai organisasi yang dapat meningkatkan loyalitas mereka. Hasil ini memberikan landasan bagi manajemen untuk

merancang strategi retensi yang lebih komprehensif dan tepat sasaran bagi karyawan muda.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di PT. Tritama Mitra Lestari, yang membuktikan bahwa terpenuhinya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara nyata mampu menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan yang lebih dominan dalam menekan angka *turnover*, di mana loyalitas serta keterikatan emosional menjadi faktor kunci bagi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan tingkat *turnover intention*. Sebagai implikasi praktis, manajemen disarankan untuk memprioritaskan kebijakan fleksibilitas kerja dan program penguatan keterikatan karyawan, sementara bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel tambahan seperti kompensasi non-finansial atau kepemimpinan transformasional guna memperluas daya penjas model penelitian.

## DAFTAR RUJUKAN

- Allen & Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (1997). Commitment In The Workplace Toward A General Model. *Human Resource Management Review*, 11(03), 299–326.
- Chemical, C. V. F. A., Billa, S., Setiawan, A., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 8(1). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2775>
- Febriansyah, Iham B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(09), 154–165. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.43286>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit - UNDIP. Retrieved from [https://perpus.unpam.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=91492&keywords=](https://perpus.unpam.ac.id/index.php?p=show_detail&id=91492&keywords=)
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review And Extension Of The Literature. *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd Ed.), (August), 165–183.
- I Putu, S. P., & Ni Luh De Erik Trisnawati. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 255–264. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.823>
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention

- 
- Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 05(01), 80–94. <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Khair, M. (2024). Berbagai Alasan Gen Z Memilih Resign: Mulai dari Persoalan Gaji Hingga rekan Kerja Toksik (M. Khair, Ed.).
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya* (N. Iman, Ed.). Pustaka Binaman Pressindo.
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., & Tobing, C. E. R. L. (2021). Penelitian Bisnis : Teknik dan Analisa Data dengan SPSS - STATA - EVIEWS. In *Madenatera* (Vol. 1). Retrieved from [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=T1nJQ0cAAAAJ&citation\\_for\\_view=T1nJQ0cAAAAJ:D03iK\\_w7-QYC](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=T1nJQ0cAAAAJ&citation_for_view=T1nJQ0cAAAAJ:D03iK_w7-QYC)
- Pheng, L. S., & Chua, B. K. Q. (2019). Work – Life Balance and Work – Life Interface. In *Work-Life Balance in Construction* (pp. 7–17).
- Pradhana, I. P. D., Mahayuni, L. P. S. D., Wijaya, P. Y. P., Putra, P. A. S., & Arniti, N. K. (2024). Haruskah Aku Tetap Bertahan? Studi Fenomenologi Terkait Kecenderungan Turnover Intention Pada Generasi Z. *Вестник Ресэдрабнадзора*, 04(03), 807–816. <https://doi.org/10.53625/juremi.v4i3.9032>
- Pridayanti, N. K. Y., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Job Satisfaction, Workload Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus: Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar). *Jurnal Emas*, 06(02), 360–372. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11324>
- Prihanti, E., Dayona, G., & Sofiati, N. A. (2022). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPIKASINYA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI (Survey Pada Pegawai Non Akademik Universitas Widyatama).
- Rachmawati, D., Dayona, G., & Sofiati, N. A. (2021). Analisis Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Impikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1. 20(3), 1–24.
- Rizkiandi, M. R., Muttaqin, R., Sarah, S., Sudaryo, Y., Manajemen, P. S., Membangun, U. I., ... Satisfaction, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank BJB KCP Baleendah. 4(2), 324–337.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Sari, D. F., Wahyudi, B., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Worklife Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 05(03), 1737–1747. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i3.1622>
- Sayidah, N., & Maryuni, Y. (2020). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA FAKULTAS PENDIDIKAN BAHASA DAN SASTRA UNIVERSITAS PENDIDIKAN
-

INDONESIA TAHUN 2018. 19(2), 57–71.

Soleha, N., & Wulandaru, D. R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *J-Fine : Journal Financial, Business and Economics*, 03(01), 1–12.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Retrieved from <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/206060/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d>

Syal, A., Rosnani, T., Daud, I., Kalis, M. C. I., & Hendri, M. I. (2024). The Influence of Reward, Work-Life Balance on Employee Retention: The Mediating Effect of Job Satisfaction Generation Z Employees in West Kalimantan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 07(01), 270–279. <https://doi.org/10.35335/jmas.v7i1.384>

Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 08(01), 31–46.