

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PRODUKSI GENERASI Z DI PT SARI WARNA ASLI GARMENT SURAKARTA

Astri Astira Suhita *¹

Nike Larasati ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: astriaastri6@gmail.com¹ la.nikework@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi generasi z di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya angka *turnover* terutama pada karyawan generasi z. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini merupakan karyawan produksi generasi z di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus *sampling slovin*. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,724. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (*work life balance*) dan variabel X2 (*stres kerja*) terhadap Y (*turnover intention*) sebesar 72,4 %. Sisanya sebesar 27,6 % diterangkan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci: *Work Life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention*

Abstract

This study aims to determine the effect of *work-life balance* and job stress on *turnover intention* among Generation Z production employees at PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. The background of this research is based on the high turnover rate, particularly among Generation Z employees. The method used is a quantitative approach. The population of this study consists of Generation Z production employees at PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. The sample in this study consists of 84 respondents, determined using the *Slovin sampling formula*. The data analysis techniques used include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, *t-test*, *F-test*, and the coefficient of determination. The results of the study indicate that, partially, the *work-life balance* variable has a negative and significant effect on *turnover intention*. Job stress has a positive and significant effect on *turnover intention*. The adjusted coefficient of determination (*adjusted R²*) is 0.724, which means that the independent variables X1 (*work-life balance*) and X2 (*job stress*) contribute 72.4% to the variation in the dependent variable Y (*turnover intention*). The remaining 27.6% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Work Life Balance, Job Stress, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dunia kerja dalam dekade terakhir disambut oleh generasi baru, yaitu Generasi Z (Gen Z), yang lahir antara tahun 1997-2012. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2021 pada sensus penduduk tahun 2020 gen Z akan mendominasi angkatan kerja dan menjadi tulang punggung bangsa hingga tahun 2030 dan Gen Z mencatatkan rasio tertinggi (27,94%) dibandingkan generasi lain seperti milenial dan Gen X, sehingga fenomena tersebut meningkatkan ekspektasi tinggi dari generasi sebelumnya (Wibowo et al., 2024).

Kehidupan Generasi Z (Gen Z) rata-rata sedang menjalani kehidupan di perguruan tinggi dan sebagian telah memasuki dunia kerja pada tahun 2020 (Arum et al., 2023). Generasi Z (Gen Z), yaitu mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, kini mulai mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2020, Gen Z

mencakup sekitar 27,94% dari total angkatan kerja nasional, yang merupakan salah satu proporsi terbesar setelah Generasi Milenial sebesar 25,87% (BPS, 2021).

Keikutsertaan Gen Z dalam angkatan kerja menawarkan potensi besar bagi perusahaan. Pada September 2021, Forbes melaporkan fenomena "*The Great Resignation*" yang menandai pengunduran diri massal di kalangan Generasi Z (Gen Z) pasca-pandemi. Hasil survei Adobe 2021 terhadap 5.500 responden Gen Z (18-24 tahun) menunjukkan bahwa 56% responden berencana berpindah kerja. Survei serupa oleh Microsoft dan Bankrate pada tahun 2022 juga mencatat 54% dan 77% responden Generasi Z (Gen Z) mempertimbangkan untuk berhenti kerja. Fenomena ini memicu perhatian serius dari berbagai organisasi untuk mengurangi *turnover intention*.

Pengunduran diri massal tidak hanya mengakibatkan perusahaan kehilangan talenta, tetapi juga berpotensi menimbulkan masalah turunan seperti biaya rekrutmen, pelatihan ulang dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, pemahaman dan penanganan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menjadi prioritas strategis bagi perusahaan. *Turnover* karyawan dalam organisasi, yang dipengaruhi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *work life balance*, stres kerja dan kompensasi memerlukan perhatian serius dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Yücel, 2021).

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) merupakan elemen penting dalam meningkatkan kepuasan individu karena memberikan kesempatan bagi seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan kehidupan profesional dan personal. Dengan memenuhi kebutuhan pekerja generasi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pelanggan maupun keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Hariyanto et al., 2024)

Work-life balance memiliki peranan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja, meningkatkan kesiapan individu dalam menjalankan tugas profesional, serta mendukung kesehatan mental dan emosional karyawan secara menyeluruh (Wati & Budiono 2024). Generasi Milenial dan Generasi Z sangat memperhatikan aspek ini dalam kehidupan mereka, karena mereka menilai bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk mencapai gaya hidup yang sehat dan produktif. Kedua generasi ini cenderung memprioritaskan gaji yang layak, keamanan kerja, lingkungan kerja yang suportif, waktu luang, hari libur, serta fleksibilitas dalam bekerja (Triyanto et al., 2024). Sementara itu, perbedaan antar generasi juga memengaruhi persepsi terhadap *work-life balance*. Misalnya, Generasi *Baby Boomer* lebih menekankan stabilitas kerja dan loyalitas, sedangkan Generasi X cenderung mengutamakan hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja (Rahayu et al., 2021). Adanya dukungan dari perusahaan, mereka berharap dapat memiliki kendali atas jam kerja mereka sendiri sehingga bisa menciptakan keseimbangan hidup yang ideal, yang pada akhirnya berkontribusi pada kebahagiaan, kesehatan, dan kesuksesan personal. Namun, realitas di tempat kerja sering kali tidak seideal yang diharapkan (Stiawan et al., 2025). Banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang suportif, di mana karyawan bisa menyelesaikan tugas dalam waktu kerja standar tanpa harus lembur secara terus-menerus. Batas waktu yang ketat sering kali menjadi alasan utama yang mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Seperti pada penelitian Pantouw et al. (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Hardiani et al. (2022) dijelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan sering kali dipengaruhi oleh stres kerja yang berlebihan, di mana tekanan dan beban kerja yang tidak terkendali membuat karyawan merasa kelelahan dan akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (De Clercq et al., 2020). Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang tidak fleksibel, dan kurangnya dukungan juga berkontribusi terhadap stres kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan *turnover intention* (Setyaningsih et al., 2024).

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu di tempat kerja. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti yang sering terjadi

pada perusahaan yang memiliki target tinggi dan tuntutan pekerjaan yang besar, stres kerja menjadi suatu hal yang tidak bisa diabaikan. PT Sari Warna Asli Garment, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Garment, menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berat, tuntutan kinerja yang terus meningkat, serta hubungan interpersonal yang kompleks di dalam organisasi dapat menjadi faktor penyebab munculnya stres kerja.

Stres kerja yang berlarut-larut dapat berdampak buruk bagi karyawan, baik dari segi kesehatan fisik maupun mental. Selain itu, stres kerja juga berpotensi meningkatkan *turnover intention* (niat untuk keluar dari perusahaan) di kalangan karyawan (Widyawati et al., 2023). *Turnover intention* merupakan salah satu indikator yang dapat menggambarkan tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat ia bekerja. Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik, karyawan mungkin merasa tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, merasa tertekan, dan akhirnya memutuskan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka. Hasil penelitian Septianini (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Syahril & Sari (2023) dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pada konteks PT Sari Warna Asli Garment, *turnover intention* menjadi isu penting karena tingginya tingkat pergantian karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana stres kerja berhubungan dengan *turnover intention* agar perusahaan dapat merancang kebijakan yang efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan retensi karyawan.

Permasalahan yang muncul dari *Turnover Intention* adalah banyaknya karyawan yang keluar dan masuk khususnya karyawan Gen Z, hal ini bisa saja disebabkan karena keseimbangan kerja yang kurang baik dan adanya stres kerja. Fenomena yang terjadi di PT Sari Warna Asli Garment yaitu banyaknya karyawan yang memutuskan untuk berhenti kerja atau yang disebut dengan *resign*. Hal ini biasanya disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dan biasanya yang cukup banyak disebabkan karena kurangnya kemampuan diri untuk memenuhi target dalam produksi sehingga hal tersebut dirasa menjadi beban kerja yang kemudian hal tersebut bisa membuat karyawan merasakan stres kerja.

Berdasarkan kajian beberapa penelitian terdahulu, ditemukan bahwa topik mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* telah banyak diteliti, namun masih terdapat perbedaan hasil temuan antar penelitian. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Setiono (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sementara penelitian lain seperti Septianini (2024) dan Hardiani et al. (2022) justru menunjukkan pengaruh negatif. Hal serupa juga terjadi pada variabel stres kerja yang hasil penelitiannya masih inkonsisten. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada objek yang berbeda seperti karyawan milenial, perawat, pekerja wanita, atau secara umum, serta di lokasi dan industri yang berbeda. Penelitian yang secara khusus mengkaji generasi Z di lingkungan kerja produksi industri garment masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut, dengan fokus pada pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi Generasi Z di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Generasi Z di PT Sari Warna Asli Garment”**.

METODE

Penelitian ini akan melakukan survei terhadap karyawan produksi generasi z di PT. Sari Warna Asli Garment yang terletak di Jl. Hos Cokroaminoto No.28 Pucangsawit, Jebres, Surakarta. Survei ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan gen z di PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. Jenis data yaitu kuantitatif. Sumber data yakni primer. Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah

seluruh karyawan produksi generasi Z di PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta yang berjumlah 512 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 84 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila ρ -value (*probabilitas value/signifikansi*) $< 0,05$.

Uji validitas variabel *Work Life Balance* (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel *Work Life Balance* (X1)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : (data diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 $< 0,05$ maka semua item pernyataan variabel *work life balance* dinyatakan valid.

Uji validitas variabel *Stres Kerja* (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel *Stres Kerja* (X2)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : (data diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $< 0,05$, maka semua item pernyataan variabel *stres kerja* dinyatakan valid.

Uji validitas variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel *Turnover Intention*

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
-----	-------	-----------------	-------

Sumber : (data diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 , maka semua item pernyataan variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.868	6
Stres Kerja (X2)	0.904	5
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.810	6

Sumber : (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut nilai *cronbach's alpha* untuk semua item pernyataan > 0,60 sehingga menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur semua item pernyataan dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen pengukuran telah teruji kestabilan dan konsistensinya, serta lolos uji reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	11.992	2.588		4.634	.000		
work life balance	-.311	.099	-.182	-3.125	.002	.978	1.023
stress kerja	1.037	.070	.863	14.791	.000	.978	1.023

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X1 (*work life balance*) = 0,978, nilai *tolerance* untuk variabel X2 (*stres kerja*) = 0,978, nilai-nilai tersebut > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (*work life balance*) = 1,023, variabel X2 (*stres kerja*) = 1,023, nilai-nilai tersebut < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut dan dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.980	1.772		1.118	0.267
work life balance	.013	.068	.022	0.196	0.845
stress kerja	-.089	.048	-.204	-1.853	0.067

a. Dependent Variable: LN_Res2

Sumber: (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (*work life balance*) = 0,845, variabel X2 (stres kerja) = 0,067, nilai-nilai tersebut > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil uji Normalitas

Tabel 7. Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		84	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	3.00799840	
Most Extreme Differences	Absolute	0.092	
	Positive	0.068	
	Negative	-0.092	
Test Statistic		0.092	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.076	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.077	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.070
		Upper Bound	0.084

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 2000000.

Sumber : (data diolah, 2025)

Berdasarkan uji normalitas diatas menunjukkan bahwa *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,076 > 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.992	2.588		4.634	.000

work life balance	-.311	.099	-.182	-3.125	.002
stress kerja	1.037	.070	.863	14.791	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: (data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,992 - 0,311 X_1 + 1,037 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a= 11,992 (positif)

Artinya jika variabel X1 (*work life balance*), variabel X2 (*stress kerja*) konstan maka Y (*turnover intention*) adalah positif.

b1= -0,311 *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Artinya : jika *work life balance* meningkat maka Y (*turnover intention*) akan menurun, dengan asumsi variabel X2 (*stres kerja*) konstan atau tetap.

b2= 1,073 *stres kerja* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Artinya : jika *stres kerja* meningkat (semakin baik) maka Y (*turnover intention*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (*work life balance*) konstan atau tetap.

Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	11.992	2.588		4.634	.000
work life balance	-.311	.099	-.182	-3.125	.002
stress kerja	1.037	.070	.863	14.791	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Tntention*

Sumber: (data diolah, 2025)

- 1) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,002 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- 2) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya *stres kerja* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2036.250	2	1018.125	109.813	.000 ^b
Residual	750.989	81	9.271		
Total	2787.238	83			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), *stres kerja*, *work life balance*

Sumber: (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 109,813 dengan nilai signifikansi (*p.value*) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (*work life balance*) dan variabel X2 (*stres kerja*) terhadap Y (*turnover intention*).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.855 ^a	0.731	0.724	3.045

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Stres Kerja

Sumber: (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,724. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (*work life balance*) dan variabel X2 (stres kerja) terhadap Y (*turnover intention*) sebesar 72,4 %. Sisanya (100% - 72,4 %) = 27,6 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi generasi z di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi generasi z di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.

Saran

1. Bagi PT Sari Warna Asli Garment Surakarta

PT Sari Warna Asli Garment Surakarta hendaknya perlu melakukan beberapa kebijakan untuk mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi, di antaranya:

- a. Dalam hal *work life balance*, sebaiknya PT Sari Warna Asli Garment lebih meningkatkan keseimbangan kepuasan sehingga karyawan semakin senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaannya saat ini dan selalu senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaannya saat ini.
 - b. Dalam hal stres kerja, sebaiknya PT Sari Warna Asli Garment lebih memperhatikan psikologis karyawan dengan memberikan target kerja yang proporsional sehingga hal tersebut akan mengurangi tingkat stres kerja terhadap karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan *turnover intention*, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, sehingga hasil peneliti menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawanga Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- BPS. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020. Retrieved from BPS Demak website: <https://demakkab.bps.go.id/id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4153–4182.
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckenooghe, D. (2020). The stress- reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic

- leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12–24.
- Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). Work life balance dan job stress terhadap turnover intention (studi kasus pada pekerja pabrik tekstil wanita di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis*, 6(1), 47–55.
- Hariyanto, Dodi, Junengsih, and Supriyadi Linov. 2024. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT LBM Energi Baru Indonesia." *e-Proceeding of Management* 3(6): 8767–86.
- Pantouw, D. G. J., 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.
- 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(4), 212–224.
- Setiono, A. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial dan Pengakuan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 52–58.
- Setyaningsih, M., Bahiroh, E., & Khaerunnisa, E. (2024). The Correlation of work stress on Employee turnover intention: Job Satisfaction as mediating variable. *Management Science Research Journal*, 3(4), 48–57.
- Stiawan, Rudy, Prastyo Tri Harton, Naila Afifah Khairi, Ryanti, Nadila Anjelina, Hardi Mulyono, and Irma Idayati. 2025. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Milenial: Studi Literatur Rudy." *Journal of Management & Busine* 4(2): 127–53. doi:10.47467/manbiz.v4i1.6594.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahrial, Y., & Sari, D. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt Deltomed Laboratories Wonogiri). *Journal of Rural and Development*, 1(1), 69–73.
- Tjiptono, F. (2023). *Riset Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Triyanto, Ade, Haziki Abduh, Warto Warto, and Vera Firdaus. 2024. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8(3): 3049–56.
- Wati, Dita Ayu Indra, and Budiono. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Psychological Well-Being." *Jurnal Ilmu Manajemen* 12(1): 915–28.
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325.
- Widyawati, A., Faslah, R., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan: The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 126–137.