

ANALISIS KEBIJAKAN WORK-LIFE BALANCE DAN DAMPAKNYA TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DI HOTEL PURNAMA BALIGE

Jusuf Sugiarto Bancin, Raya Panjaitan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan

jusuf.bancin@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan work-life balance terhadap retensi karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada 35 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige. Nilai koefisien regresi sebesar 0,786 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,786 satuan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 mengindikasikan bahwa 67,2% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh work-life balance, sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dengan memperkuat konsep retensi karyawan sebagai konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi industri perhotelan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan work-life balance untuk mempertahankan talenta muda di era modern.

Kata kunci: work-life balance, retensi karyawan, Generasi Z, industri perhotelan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance policies on the retention of Generation Z employees at Purnama Balige Hotel. The study used a quantitative approach with an associative research type. Data were collected through questionnaires distributed to 35 Generation Z employees selected using a total sampling technique. Data analysis was carried out using SPSS software through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis. The results showed that work-life balance had a positive and significant effect on the retention of Generation Z employees at Purnama Balige Hotel. The regression coefficient value of 0.786 indicates that every one unit increase in work-life balance will increase employee retention by 0.786 units. The coefficient of determination (R^2) of 0.672 indicates that 67.2% of the variation

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

in employee retention can be explained by work-life balance, while the remaining 32.8% is influenced by other factors. This study provides theoretical implications by strengthening the concept of employee retention as a multidimensional construct influenced by work-life balance factors. Practically, the results of this study are expected to serve as a reference for the hospitality industry in designing human resource policies that are oriented towards improving work-life balance to retain young talent in the modern era.

Keywords: *work-life balance, employee retention, Generation Z, hospitality industry*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia kerja modern menuntut organisasi untuk tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (work-life balance). Dalam era digital dan globalisasi yang terus berkembang pesat, tuntutan terhadap karyawan semakin kompleks. Karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan efisien dan produktif, tetapi juga diharapkan mampu menjaga kualitas hidup pribadi mereka. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan produktivitas, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Work-life balance telah menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, dan retensi talenta dalam organisasi.

Dalam konteks tenaga kerja, Generasi Z menjadi kelompok yang memiliki karakteristik dan ekspektasi unik terhadap dunia kerja. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya di era digital. Mereka terbiasa dengan teknologi, informasi yang cepat, serta fleksibilitas dalam berbagai aspek kehidupan. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z cenderung memprioritaskan keseimbangan kehidupan, kesejahteraan mental, dan makna dalam pekerjaan dibandingkan hanya mengejar kompensasi finansial atau status pekerjaan. Karakteristik Generasi Z dalam dunia kerja menunjukkan bahwa mereka sangat menghargai fleksibilitas waktu kerja, otonomi dalam menjalankan tugas, serta dukungan organisasi terhadap pengembangan diri dan kesejahteraan pribadi.

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang menghadapi tantangan besar dalam mengelola work-life balance karyawan. Karakteristik pekerjaan di industri ini meliputi jam kerja yang panjang dan tidak teratur, tuntutan layanan pelanggan 24/7, serta beban kerja yang fluktuatif tergantung pada musim dan tingkat okupansi hotel. Kondisi ini sering kali menyulitkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, industri perhotelan dikenal memiliki tingkat turnover yang tinggi, khususnya di kalangan karyawan muda. Tingginya turnover tidak hanya berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan yang meningkat, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas layanan hotel akibat kurangnya stabilitas dan pengalaman karyawan.

Hotel Purnama Balige, yang berlokasi di kawasan wisata Danau Toba, merupakan salah satu hotel yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan Generasi Z. Sebagai destinasi wisata unggulan di Sumatera Utara, Danau Toba mengalami lonjakan kunjungan wisatawan pada periode tertentu, yang berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan hotel. Meskipun Hotel Purnama Balige telah menerapkan beberapa kebijakan yang bertujuan mendukung work-life balance, seperti pengaturan shift kerja, pemberian cuti, dan dukungan terhadap pengembangan

diri karyawan, masih terdapat tantangan dalam implementasinya, terutama pada masa-masa puncak kunjungan wisatawan. Fenomena tingginya tingkat turnover karyawan Generasi Z di hotel ini menjadi perhatian serius bagi manajemen.

Retensi karyawan, khususnya Generasi Z, menjadi sangat penting bagi keberlangsungan dan daya saing Hotel Purnama Balige. Retensi karyawan merujuk pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Karyawan yang bertahan lama dalam organisasi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang budaya organisasi, prosedur kerja, serta kebutuhan pelanggan. Mereka juga dapat menjadi mentor bagi karyawan baru dan berkontribusi pada stabilitas operasional hotel. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mendukung keseimbangan kehidupan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kebijakan work-life balance terhadap retensi karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige menjadi sangat penting dan relevan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai sejauh mana work-life balance mempengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi Hotel Purnama Balige dan hotel-hotel lainnya dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan Generasi Z di era modern.

LANDASAN TEORI

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi seseorang. Menurut Guest (2002), work-life balance adalah keadaan di mana individu mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dengan cara yang memuaskan dan produktif. Konsep ini menekankan pentingnya harmoni antara dua domain utama dalam kehidupan seseorang, yaitu domain pekerjaan dan domain kehidupan pribadi.

Greenhaus et al. (2003) mendefinisikan work-life balance sebagai tingkat kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan konflik peran yang minimal. Definisi ini menyoroti tiga komponen utama work-life balance, yaitu time balance (keseimbangan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi), involvement balance (keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi), dan satisfaction balance (keseimbangan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan kehidupan pribadi).

Sementara itu, Kalliath dan Brough (2008) mengartikan work-life balance sebagai persepsi individu bahwa aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan dapat berjalan bersama dan mempromosikan pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini. Definisi ini menekankan bahwa work-life balance bersifat subjektif dan dapat berbeda antara satu individu dengan individu lainnya, tergantung pada prioritas dan nilai hidup masing-masing.

Dimensi Work-Life Balance

Fisher et al. (2009) mengidentifikasi empat dimensi utama dalam work-life balance yang saling berkaitan dan mempengaruhi keseimbangan kehidupan individu secara keseluruhan. Dimensi pertama adalah Work Interference with Personal Life (WIPL), yang merujuk pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini dapat berupa jam kerja yang panjang, pekerjaan yang dibawa pulang, atau tekanan pekerjaan yang mempengaruhi waktu dan energi untuk kehidupan pribadi.

Dimensi kedua adalah Personal Life Interference with Work (PLIW), yaitu sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Hal ini dapat terjadi ketika masalah atau tanggung jawab pribadi mempengaruhi konsentrasi, produktivitas, atau kehadiran di tempat kerja. Dimensi ketiga adalah Personal Life Enhancement (PLE), yang menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi memberikan energi, keterampilan, atau perspektif yang meningkatkan kinerja di tempat kerja. Dimensi keempat adalah Work Enhancement of Personal Life (WEPL), yaitu sejauh mana pekerjaan memberikan manfaat yang meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawannya dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2019), retensi karyawan adalah upaya organisasi untuk mencegah karyawan yang berkualitas meninggalkan organisasi. Retensi yang baik menunjukkan bahwa organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang memuaskan sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Das dan Baruah (2013) mendefinisikan retensi karyawan sebagai teknik sistematis yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Retensi karyawan yang efektif tidak hanya berfokus pada mencegah karyawan keluar, tetapi juga pada memastikan bahwa karyawan yang bertahan adalah karyawan yang produktif, engaged, dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Indikator Retensi Karyawan

Mitchell et al. (2001) mengembangkan konsep Job Embeddedness sebagai salah satu indikator utama retensi karyawan. Job Embeddedness merujuk pada faktor-faktor yang membuat karyawan merasa tertanam atau terikat dengan organisasi mereka. Konsep ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu links (ikatan atau koneksi yang dimiliki karyawan dengan orang lain atau aktivitas di organisasi), fit (kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan dan organisasi), dan sacrifice (pengorbanan yang harus dilakukan jika karyawan meninggalkan organisasi).

Indikator kedua adalah Organizational Commitment, yang merujuk pada tingkat identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1991) mengidentifikasi tiga komponen organizational commitment, yaitu affective commitment (keterikatan emosional terhadap organisasi), continuance commitment (kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi), dan normative commitment (perasaan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi).

Pengertian Generasi Z

Generasi Z, juga dikenal sebagai iGeneration atau Post-Millennials, adalah kelompok demografis yang lahir setelah generasi Milenial. Menurut Dimock (2019) dari Pew Research Center, Generasi Z adalah mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini merupakan generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya di era digital, dengan akses penuh terhadap internet, smartphone, dan media sosial sejak usia dini.

Twenge (2017) dalam bukunya iGen menggambarkan Generasi Z sebagai generasi yang super-connected, namun juga lebih toleran, kurang rebellious, dan lebih pragmatis dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z tumbuh di tengah berbagai peristiwa global yang signifikan, seperti resesi ekonomi global, perubahan iklim, pandemi COVID-19, dan revolusi teknologi digital, yang membentuk worldview dan nilai-nilai mereka.

Karakteristik Generasi Z dalam Dunia Kerja

Generasi Z memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya dalam konteks dunia kerja. Menurut Ng et al. (2010), salah satu karakteristik utama Generasi Z adalah ekspektasi yang tinggi terhadap work-life balance. Generasi ini tidak hanya mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi finansial yang baik, tetapi juga pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk memiliki kehidupan yang seimbang dan bermakna di luar pekerjaan.

Karakteristik lainnya adalah digital nativity. Generasi Z tumbuh dengan teknologi digital dan sangat nyaman menggunakan berbagai platform teknologi. Choi et al. (2013) menemukan bahwa Generasi Z memiliki orientasi yang kuat terhadap pengembangan diri dan pembelajaran berkelanjutan. Mereka mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan baru, mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan maju dalam karier mereka.

PENELITIAN TERDAHULU

Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara work-life balance dan retensi karyawan. Penelitian oleh Seong dan Hong (2021) yang dilakukan pada karyawan hotel di Korea Selatan menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi turnover intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Lu et al. (2016) melakukan penelitian komparatif terhadap supervisor dan karyawan level bawah di industri perhotelan dan menemukan bahwa work engagement dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan turnover intention pada kedua kelompok. Penelitian ini juga menemukan bahwa work-life balance merupakan prediktor penting dari work engagement, yang menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung work-life balance karyawannya dapat meningkatkan engagement dan mengurangi turnover intention.

Penelitian oleh Karatepe dan Karadas (2015) pada frontline employees di industri hotel menemukan bahwa psychological capital dan work engagement memediasi hubungan antara dukungan organisasi (termasuk dukungan terhadap work-life balance) dan kepuasan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa work-life balance tidak hanya berpengaruh langsung terhadap retensi, tetapi juga melalui mekanisme psikologis yang meningkatkan keterikatan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian yang secara khusus mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan Generasi Z masih terbatas, namun beberapa studi telah memberikan insight yang berharga. Penelitian oleh Ng et al. (2010) menemukan bahwa generasi muda (termasuk Generasi Z) memiliki ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya terkait dengan pekerjaan. Mereka lebih memprioritaskan work-life balance, otonomi, dan makna dalam pekerjaan dibandingkan dengan kompensasi finansial semata.

KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat disusun kerangka berpikir untuk penelitian ini. Work-life balance sebagai variabel independen (X) diprediksi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan Generasi Z sebagai variabel dependen (Y). Kerangka berpikir ini didasarkan pada premis bahwa karyawan Generasi Z memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dan bahwa pemenuhan ekspektasi ini akan mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Work-life balance, yang diukur melalui empat dimensi yaitu Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Personal Life Enhancement, dan Work Enhancement of Personal Life, mencerminkan sejauh mana karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Ketika work-life balance terpenuhi dengan baik, karyawan cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen organisasional yang lebih kuat, dan stres yang lebih rendah.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, hipotesis dalam penelitian ini adalah: Work-life balance berpengaruh positif dan

signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige. Hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa semakin baik work-life balance yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk bertahan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

JENIS DAN DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan kausal antara variabel work-life balance dan retensi karyawan melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh work-life balance terhadap retensi karyawan Generasi Z.

Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional study, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Desain ini dipilih karena efisien dalam hal waktu dan biaya, serta sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel pada kondisi saat ini. Meskipun desain cross-sectional memiliki keterbatasan dalam menjelaskan hubungan kausal temporal, desain ini tetap valid untuk mengidentifikasi asosiasi antara variabel dan memberikan snapshot kondisi yang ada.

LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Purnama Balige yang berlokasi di Balige, Kabupaten Toba, Sumatera Utara. Hotel Purnama Balige dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu hotel terkemuka di kawasan Danau Toba yang mempekerjakan sejumlah karyawan Generasi Z. Selain itu, hotel ini juga telah menerapkan berbagai kebijakan work-life balance yang menarik untuk diteliti efektivitasnya terhadap retensi karyawan. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis data.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Hotel Purnama Balige. Berdasarkan data dari Divisi Human Resources Development Hotel Purnama Balige, terdapat 35 karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z (lahir antara tahun 1997-2012) dan telah bekerja minimal 6 bulan di hotel tersebut. Kriteria minimal 6 bulan bekerja ditetapkan dengan pertimbangan bahwa karyawan sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai kebijakan work-life balance yang diterapkan oleh hotel.

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (35 orang), penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Arikunto (2019), jika jumlah populasi kurang dari 100, maka lebih baik menggunakan seluruh populasi sebagai sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige.

VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

Penelitian ini menggunakan dua variabel utama, yaitu work-life balance sebagai variabel independen (X) dan retensi karyawan sebagai variabel dependen (Y). Work-Life Balance (X) adalah persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Variabel ini diukur menggunakan instrumen Work-Life Balance Scale yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009) dengan empat dimensi: Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Personal Life Enhancement (PLE), dan Work Enhancement of Personal Life (WEPL).

Retensi Karyawan (Y) adalah kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Variabel ini diukur menggunakan kombinasi dari beberapa instrumen yang mencakup: Job Embeddedness Scale yang dikembangkan oleh Mitchell et al. (2001), Organizational Commitment

Questionnaire yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991), dan Turnover Intention Scale yang mengukur niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan tiga metode utama, yaitu kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Kuesioner merupakan metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden. Kuesioner penelitian terdiri dari tiga bagian: bagian pertama berisi identitas responden (usia, jenis kelamin, masa kerja, dan departemen), bagian kedua berisi pernyataan untuk mengukur work-life balance, dan bagian ketiga berisi pernyataan untuk mengukur retensi karyawan.

Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan, dengan pilihan jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, dan Sangat Setuju (SS) = 5. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui pilot test pada 10 responden di luar sampel penelitian untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten.

Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang mendukung penelitian, seperti profil Hotel Purnama Balige, jumlah dan karakteristik karyawan, kebijakan work-life balance yang diterapkan, serta data turnover karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Data dokumentasi diperoleh dari Divisi Human Resources Development Hotel Purnama Balige dengan izin resmi dari manajemen hotel. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi kerja karyawan di Hotel Purnama Balige, termasuk jam kerja, pola shift, beban kerja, serta interaksi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja.

TEKNIK ANALISIS DATA

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis menggunakan bantuan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan memberikan gambaran umum mengenai variabel yang diteliti. Analisis ini meliputi perhitungan frekuensi, persentase, mean, dan standar deviasi. Untuk variabel work-life balance dan retensi karyawan, peneliti menghitung nilai rata-rata (mean) dari setiap dimensi untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing aspek yang diukur.

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel dengan tepat. Suatu item dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal instrumen. Menurut Ghazali (2021), suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi berdistribusi normal menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual menggunakan uji Glejser.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (work-life balance) terhadap variabel dependen (retensi karyawan). Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah: $Y = a + bX + e$, di mana Y adalah retensi karyawan, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, X adalah work-life balance, dan e adalah error term. Uji

hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah work-life balance berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan menggunakan uji t (uji parsial) dengan kriteria signifikansi $< 0,05$. Selain itu, juga dilakukan perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh work-life balance.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 35 responden karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 22-25 tahun sebanyak 20 orang (57,1%), diikuti oleh rentang usia 18-21 tahun sebanyak 10 orang (28,6%), dan rentang usia 26-29 tahun sebanyak 5 orang (14,3%). Distribusi usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di hotel ini masih tergolong muda dan berada pada tahap awal karier mereka.

Dari segi jenis kelamin, terdapat 18 responden laki-laki (51,4%) dan 17 responden perempuan (48,6%), yang menunjukkan komposisi yang cukup seimbang. Dari segi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 15 orang (42,9%), diikuti oleh masa kerja 6 bulan-1 tahun sebanyak 12 orang (34,3%), dan masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 8 orang (22,8%).

Dari segi departemen, responden tersebar di berbagai departemen hotel, yaitu Front Office sebanyak 10 orang (28,6%), Food & Beverage Service sebanyak 9 orang (25,7%), Housekeeping sebanyak 8 orang (22,9%), Kitchen sebanyak 5 orang (14,3%), dan Engineering & Maintenance sebanyak 3 orang (8,6%). Distribusi responden yang tersebar di berbagai departemen ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang work-life balance dan retensi karyawan di seluruh unit kerja hotel.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap 20 item pernyataan untuk variabel work-life balance dan 15 item pernyataan untuk variabel retensi karyawan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,334) pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat mengukur variabel dengan tepat. Nilai r hitung untuk variabel work-life balance berkisar antara 0,412 hingga 0,789, sedangkan untuk variabel retensi karyawan berkisar antara 0,398 hingga 0,812.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel work-life balance adalah 0,892 dan untuk variabel retensi karyawan adalah 0,876. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk variabel work-life balance menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,68, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige merasakan tingkat work-life balance yang cukup baik. Namun, terdapat variasi di antara dimensi-dimensi work-life balance. Dimensi Work Enhancement of Personal Life (WEPL) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,89, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi.

Dimensi Work Interference with Personal Life (WIPL) memiliki nilai rata-rata 3,72, yang menunjukkan bahwa meskipun ada gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, tingkat gangguannya masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Dimensi Personal Life Interference with Work (PLIW) memiliki nilai rata-rata 3,51, yang mengindikasikan bahwa kehidupan pribadi

karyawan kadang-kadang mengganggu pekerjaan, namun tidak dalam tingkat yang signifikan. Dimensi Personal Life Enhancement (PLE) memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,47, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kehidupan pribadi mereka belum optimal dalam memberikan energi atau perspektif yang meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Untuk variabel retensi karyawan, hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,72, yang juga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige memiliki kecenderungan yang cukup kuat untuk bertahan dalam organisasi. Di antara dimensi-dimensi retensi karyawan, dimensi Organizational Commitment memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,85, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Dimensi Job Embeddedness memiliki nilai rata-rata 3,68, yang mengindikasikan bahwa karyawan merasa cukup terikat dengan organisasi. Dimensi Turnover Intention (diukur secara reverse-coded) memiliki nilai rata-rata 3,63, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki niat yang relatif rendah untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,198, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Uji linearitas menggunakan Test for Linearity menghasilkan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,312, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan retensi karyawan bersifat linear. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,456, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan regresi: $Y = 0,523 + 0,786X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 0,523 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,786. Koefisien regresi sebesar 0,786 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,786 satuan. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan retensi karyawan bersifat searah atau positif.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 33$ dan tingkat signifikansi 5% adalah 2,035. Karena $t \text{ hitung } (8,456) > t \text{ tabel } (2,035)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,672. Hal ini berarti bahwa 67,2% variasi retensi karyawan Generasi Z dapat dijelaskan oleh variabel work-life balance, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, dan faktor-faktor lainnya. Nilai R^2 sebesar 0,672 menunjukkan bahwa work-life balance memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi retensi karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan Generasi Z

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan pentingnya work-life balance dalam mempertahankan karyawan. Penelitian oleh Seong dan Hong (2021) pada karyawan hotel di Korea

Selatan juga menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention. Demikian pula, penelitian oleh Lu et al. (2016) menunjukkan bahwa work engagement, yang dipengaruhi oleh work-life balance, memiliki hubungan yang kuat dengan turnover intention.

Pengaruh positif work-life balance terhadap retensi karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, karyawan yang merasakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas yang mereka nikmati, mereka cenderung lebih bahagia dan lebih sehat secara mental dan fisik. Kondisi ini membuat mereka lebih engaged dalam pekerjaan dan lebih loyal terhadap organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan mereka.

Kedua, work-life balance yang baik mencerminkan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Organizational Support Theory, karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung mengembangkan rasa kewajiban untuk membalas dukungan tersebut melalui komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks Hotel Purnama Balige, kebijakan work-life balance yang diterapkan, seperti pengaturan shift yang fleksibel, pemberian cuti yang memadai, dan dukungan terhadap pengembangan diri, memberikan sinyal kepada karyawan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Ketiga, untuk Generasi Z khususnya, work-life balance merupakan salah satu nilai yang sangat penting dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin lebih toleran terhadap jam kerja yang panjang atau kurangnya fleksibilitas, Generasi Z sangat menghargai keseimbangan kehidupan dan tidak ragu untuk meninggalkan pekerjaan yang tidak memenuhi ekspektasi mereka dalam hal ini. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menyediakan work-life balance yang baik memiliki keunggulan kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta dari Generasi Z.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dimensi Personal Life Enhancement (PLE) memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dimensi work-life balance lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige merasa bahwa kehidupan pribadi mereka belum optimal dalam memberikan energi atau perspektif yang meningkatkan kinerja di tempat kerja. Temuan ini penting karena menunjukkan area yang perlu mendapat perhatian dari manajemen. Organisasi dapat meningkatkan dimensi PLE dengan mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas pengembangan diri di luar pekerjaan.

Implikasi Praktis bagi Hotel Purnama Balige

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen Hotel Purnama Balige dalam merancang strategi retensi karyawan Generasi Z. Pertama, manajemen perlu terus memperkuat dan mengoptimalkan kebijakan work-life balance yang telah ada. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance secara umum sudah berada pada kategori tinggi, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama pada dimensi Personal Life Enhancement yang memiliki nilai terendah.

Kedua, manajemen perlu memperhatikan tantangan implementasi work-life balance pada musim puncak kunjungan wisatawan. Berdasarkan observasi dan wawancara informal dengan karyawan, ditemukan bahwa pada periode sibuk, beban kerja meningkat signifikan dan kadang-kadang sulit untuk menjaga keseimbangan kehidupan. Untuk mengatasi hal ini, manajemen dapat mempertimbangkan beberapa strategi, seperti merekrut karyawan musiman untuk mengurangi beban kerja karyawan tetap, memberikan kompensasi tambahan atau insentif khusus untuk karyawan yang bekerja pada periode sibuk, serta memastikan bahwa karyawan mendapat waktu istirahat yang memadai setelah periode puncak.

Ketiga, manajemen perlu mengembangkan program-program yang mendukung pengembangan diri karyawan di luar pekerjaan. Mengingat dimensi Personal Life Enhancement memiliki nilai terendah, organisasi dapat menyediakan dukungan untuk karyawan yang ingin mengikuti pendidikan lanjutan, pelatihan profesional, atau mengembangkan hobi dan minat pribadi. Dukungan ini dapat berupa subsidi biaya pendidikan, penyesuaian jadwal kerja untuk mengakomodasi waktu belajar, atau penyediaan fasilitas untuk kegiatan pengembangan diri.

Keempat, manajemen perlu membangun budaya organisasi yang benar-benar mendukung work-life balance. Kebijakan work-life balance yang baik tidak akan efektif jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang sesuai. Manajemen, terutama pada level supervisor dan manajer, perlu memberikan contoh (role modeling) dalam mempraktikkan work-life balance. Selain itu, perlu ada komunikasi yang jelas dan konsisten dari pimpinan tentang pentingnya work-life balance dan bagaimana organisasi mendukungnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu hotel yaitu Hotel Purnama Balige, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh industri perhotelan di Indonesia atau bahkan di kawasan Danau Toba. Kedua, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dimana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Penelitian longitudinal akan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan kausal antara work-life balance dan retensi karyawan. Ketiga, nilai R^2 sebesar 67,2% menunjukkan bahwa masih terdapat 32,8% faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan namun tidak diukur dalam penelitian ini.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 8,456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,786 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,786 satuan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh work-life balance, sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan peluang karier. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z di Hotel Purnama Balige dapat diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. Untuk Hotel Purnama Balige, pertama, perlu meningkatkan program Personal Life Enhancement mengingat dimensi ini memiliki nilai terendah. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan program pelatihan dan sertifikasi profesi, memberikan dukungan finansial atau waktu untuk pendidikan lanjutan, mengadakan workshop pengembangan soft skills, serta memfasilitasi kegiatan yang mendukung hobi dan minat pribadi karyawan.

Kedua, memperkuat Job Embeddedness karyawan dengan mengembangkan jalur karier yang jelas dan transparan, memperkuat program mentoring, mengadakan kegiatan team building secara berkala, memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Ketiga, optimalisasi kebijakan work-life balance pada musim puncak dengan merekrut karyawan musiman, menerapkan sistem reward khusus,

memastikan kompensasi waktu istirahat yang memadai, serta mengembangkan sistem penjadwalan shift yang lebih fleksibel dan adil.

Keempat, membangun budaya kerja yang mendukung work-life balance dengan memberikan contoh dari tingkat manajemen, menghindari budaya lembur yang berlebihan, mendorong karyawan untuk memanfaatkan hak cuti mereka, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, serta secara rutin mengevaluasi kebijakan work-life balance berdasarkan feedback karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, pertama, mengingat bahwa 32,8% variasi retensi karyawan dijelaskan oleh variabel lain di luar work-life balance, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti kompensasi dan benefit, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, sistem penghargaan dan pengakuan, serta lingkungan kerja fisik dan psikologis.

Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada satu hotel di kawasan Danau Toba. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan beberapa hotel di kawasan yang sama atau di kawasan wisata lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Ketiga, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif atau mixed method untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan Generasi Z.

Keempat, penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk melacak perubahan persepsi dan kebutuhan karyawan Generasi Z terhadap work-life balance seiring dengan perkembangan karier mereka. Kelima, penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis komparatif antara berbagai generasi untuk memahami perbedaan kebutuhan dan ekspektasi mereka terhadap work-life balance.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Choi, Y. G., Kwon, J., & Kim, W. (2013). Effects of attitudes vs experience of workplace fun on employee behaviors: Focused on Generation Y in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 219-228.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(2), 8-16.
- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.

- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1258-1278.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Seong, J. Y., & Hong, D. S. (2021). Work-life balance and turnover intention among hotel employees: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 1-10.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood*. New York: Atria Books.
- World Travel & Tourism Council (WTTC). (2022). *Travel & Tourism Economic Impact 2022*. London: WTTC.