MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GEN Z DI KOTA TASIKMALAYA (Survei Pada Karyawan Gen Z Bidang Ritel)

Yeja Firginia Listanti [1], Barin Barlian [2], Arif, [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
yezavirginialistanti@gmail.com , barinbarlian@ unper.ac.id , arif@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Life Balance and job satisfaction on Turnover Intention in gen z employees in the retail sector. The research method uses quantitative descriptive using data analysis techniques, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The population in this study was 100 employees. The sample of this study was calculated using the lemeshow formula which resulted in 100 respondents. The results of this study indicate that the Work Life Balance variable partially has a negative and significant effect on Turnover Intention, the job satisfaction variable partially has a negative and significant effect on Turnover Intention, and simultaneously Work Life Balance and job satisfaction have a significant effect on Turnover Intention in gen z employees in the city of tasikmalaya in the retail sector.

Keyword: Work Life Balance, Job Satisfaction, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan gen z sektor ritel. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Sampel penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus lemeshow yang menghasilkan 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan secara simultan *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya Bidang Ritel.

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

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Fenomena *Turnover Intention* kini semakin sering terjadi di berbagai sektor, terutama di kalangan Generasi Z, yang merupakan kelompok usia produktif baru dalam dunia kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tasikmalaya (2020), jumlah penduduk Gen Z di wilayah tersebut mencapai 498.442 jiwa, terdiri atas 241.080 perempuan dan 257.362 laki-laki. Meskipun generasi ini dikenal adaptif terhadap teknologi dan kreatif dalam bekerja, mereka juga cenderung memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. Data dari Jobplanet (2024) menunjukkan bahwa mayoritas Generasi Z di Indonesia hanya bertahan di perusahaan selama 1–2 tahun, dengan persentase ketahanan kerja sebesar 57,3%. Kondisi ini menjadi tantangan bagi perusahaan karena meningkatnya turnover dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti tingginya biaya rekrutmen, penurunan produktivitas, serta terganggunya stabilitas operasional organisasi. Salah satu faktor utama yang memengaruhi *Turnover Intention* di kalangan generasi muda adalah *Work Life Balance* (WLB). *Work Life Balance* menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya motivasi kerja. Hasil pra-survei terhadap karyawan Gen Z bidang ritel di Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa 36,3% responden mengalami gangguan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menunjukkan bahwa mereka belum mampu mengelola keseimbangan secara optimal. Hasil ini sejalan dengan data Salsabilla (2024) yang menunjukkan bahwa 19,4% Generasi Z di Indonesia menilai *Work Life Balance* sebagai kriteria utama dalam memilih pekerjaan yang ideal. Dengan demikian, perusahaan yang gagal menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan seimbang berisiko kehilangan talenta muda yang potensial. Selain *Work Life Balance*, kepuasan kerja (job satisfaction) juga berperan penting dalam memengaruhi turnover intention. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul dari terpenuhinya harapan dan kebutuhan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan komitmen dan kinerja yang tinggi, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan perilaku negatif seperti menurunnya produktivitas dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan peneliti (2025) terhadap karyawan Gen Z bidang ritel di Kota Tasikmalaya, ditemukan bahwa 36,4% responden menilai gaji sebagai faktor utama kepuasan kerja, disusul oleh aspek pekerjaan itu sendiri (27,3%), promosi (18,2%), dan hubungan dengan rekan kerja (9,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan peluang karier masih menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap kepuasan dan retensi karyawan muda. Fenomena ini menjadi semakin kompleks mengingat kondisi ketenagakerjaan di Tasikmalaya masih menghadapi tantangan serius. Data BPS (2024) menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tasikmalaya mencapai 6,49%, di mana banyak pekerja muda kesulitan mendapatkan pekerjaan dengan upah layak. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan memilih berpindah pekerjaan untuk mencari peluang yang lebih baik, terutama di sektor ritel yang didominasi oleh generasi muda dengan tingkat mobilitas tinggi. Dengan melihat berbagai permasalahan tersebut, jelas bahwa *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan erat dengan kecenderungan karyawan Gen Z untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan, khususnya di sektor ritel, untuk menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

***Work Life Balance* (X1)**

Work Life Balance dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola secara efektif tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Fisher et al. dalam Mahardika et al., 2022). *Work Life Balance* mencerminkan sejauh mana individu dapat menyeimbangkan peran profesional dan personal tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *Work Life Balance* meliputi Work Interference With Personal Life (WIPL) yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi; Personal Life Interference With Work (PLIW) yaitu sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan; Personal Life Enhancement Of Work (PLEW) yaitu sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja; serta Work Enhancement Of Personal Life (WEPL) yaitu sejauh mana pekerjaan dapat memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi.

Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Dessler, 2020). Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana individu merasa senang, puas, dan nyaman terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui beberapa indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap aspek-aspek tersebut, maka semakin besar pula komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

***Turnover Intention* (Y)**

Turnover Intention didefinisikan sebagai keinginan sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Tett & Mayer dalam Ramadhania & Wulansari, 2022). *Turnover Intention* merupakan indikator awal dari potensi perpindahan karyawan yang dapat menggambarkan ketidakpuasan atau ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention* meliputi keinginan untuk keluar, mencari pekerjaan lain, dan niat untuk resign. Semakin tinggi tingkat *Turnover Intention,* maka semakin besar kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitan yang mempunyai tujuan utuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi seccara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan di daerah Kota Tasikmalaya sebagaimana menyesuaikan judul penelitian yang telah ditentukan akan meneliti karyawan Generasi Z.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di bidang ritel, khususnya pada Indomaret dan Alfamart di Kota Tasikmalaya, dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Lemeshow, karena ukuran populasi tidak diketahui.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sampel

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden, yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang ditetapkan yaitu: responden berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, berusia 18–26 tahun, merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di bidang ritel (Indomaret dan Alfamart), serta telah bekerja minimal selama satu tahun.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu metode atau proses untuk mengukur Tingkat keakuratan atau ketepatan suatu *instrument* dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur variable atau konsep yang ingin diukur dengan akurat dan tepat. Penulis melakukan penyebaran kuesioner pernyataan kepada karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya Bidang Ritel sebanyak 100 orang. Pengujian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Kriteria pengujian sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Uji Validitas Variable X1

Pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,953	0,000	Valid
X1.2	0,962	0,000	Valid
X1.3	0,944	0,000	Valid
X1.4	0,956	0,000	Valid
X1.5	0,954	0,000	Valid
X1.6	0,957	0,000	Valid
X1.7	0,953	0,000	Valid
X1.8	0,957	0,000	Valid

Sumber : SPSS Versi 25

Dari uji validitas mengenai *Work Life Balance* (X1) berdasarkan hasil pengujian data melalui SPSS versi dengan perbandingan nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas.sehingga uji validitas *Work Life Balance* tepenuhi (valid).

Tabel 4. 2
Uji Validitas Variabel X2

Pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,964	0,000	Valid
X2.2	0,970	0,000	Valid
X2.3	0,969	0,000	Valid
X2.4	0,975	0,000	Valid
X2.5	0,968	0,000	Valid
X2.6	0,963	0,000	Valid
X2.7	0,966	0,000	Valid
X2.8	0,967	0,000	Valid
X2.9	0,961	0,000	Valid
X2.10	0,970	0,000	Valid

Sumber : SPSS Versi 25

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dari uji validitas mengenai Kepuasan Kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian data melalui SPSS versi dengan perbandingan nilai r hitung > r table. Hasil uji validitas. Sehingga uji validitas Kepuasan Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel 4. 3
Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,984	0,000	Valid
Y.2	0,980	0,000	Valid
Y.3	0,984	0,000	Valid
Y.4	0,981	0,000	Valid
Y.5	0,984	0,000	Valid
Y.6	0,986	0,000	Valid

Sumber : SPSS Versi 25

Data uji validitas mengenai *Turnover Intention* (Y) berdasarkan hasil pengujian data melalui SPSS versi dengan perbandingan nilai r hitung > r table. Hasil uji validitas. Sehingga uji validitas *Turnover Intention* terpenuhi (Valid).

2. Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *statistic* SPSS dan uji reliabilitas menggunakan Teknik *cronchbach alpha* > 0,60.

Tabel 4. 4
Reliabilitas Variabel (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,986	8

Berdasarkan Table 4.4 nilai reliabilitas untuk valiabel *Work Life Balance* (X1) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *cronchbach alpha* > *0,60* sebesar *0,986*. Hal ini menunjukkan bahwa variable *Work Life Balance* reliable dikarenakan nilai reliabilitasnya > *0,60*.

Tabel 4. 5
Reliabilitas Variabel (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,992	10

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai reliabilitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *cronchbach alpha* > *0,60* sebesar *0,992*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja reliable dikarenakan nilai reliabilitasnya > *0,60*.

Tabel 4. 6
Reliabilitas Variabel (Y)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,993	6

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai reliabilitas untuk variabel *Turnover Intention* (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *cronchbach alpha* > *0,60* sebesar *0,993*. Hal ini meunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* reliable dikarenakan nilai reliabilitasnya > *0,60*.

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Menurut Abubakar (2021) menyatakan bahwa, uji normalitas berfungsi untuk apakah sebuah data terdistributor dengan normal atau tidak. Dalam konteks analisis regresi, uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa residual (selisih antara nilai yang diamati dan nilai yang di prediksi) terdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam regresi linear. Tujuan dari adanya uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 4. 7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,01143290
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,041
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. **Uji Multikolinieraitas**

Menurut Abubakar (2021) menyatakan,bahwa, uji multikoliniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Korelasi antar variabel independen tidak akan ditemukan Ketika dilakukan pengujian pada model regresi yang baik. Deteksi multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

a. Tolerance Value < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikoliniearitas.
b. Tolerance Value > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikoliniearitas.

Tabel 4. 8

Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	48,591	1,222		39,765	,000		
Work Life Balance	-,665	,040	-,640	-16,831	,000	,974	1,026
Kepuasan Kerja	-,432	,028	-,580	-15,249	,000	,974	1,026

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.

Hasil pengujian uji multikoliniearitas dari pengelolaan SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.8 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai VIF 1.026 < 10 dan Kepuasan Kerja 1.026 < 10. Kemudian pada kolom tolerance menunjukkan bahwa *Work Life Balance* 0,974 > 0,10 dan Kepuasan Kerja 0,974 > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja tidak terjadi multikoliniearitas sehingg uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4. 9

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,712	,744		3,647	,000
	Work Life Balance	-,029	,024	-,123	-1,209	,229
	Kepuasan Kerja	,012	,017	,069	,672	,503

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil Pengeolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi *Work Life Balance* adalah 0,229 > 0,05 dan Kepuasan Kerja adalah 0,503 > 0,05 maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Maka uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Abubakar (2021) menyatakan bahwa, uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada periode

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Jika terdapat korelasi, maka model regresi yang digunakan tidak memenuhi asumsi tidak adanya autokorelasi yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson (DW Test) dengan kriteria jika :

a. Jika DW < -2, maka ada autokorelasi negatif.
b. Jika -2 ≤ DW ≤ +2, maka tidak ada autokorelasi.
c. Jika DW > +2, maka ada autokorelasi negatif.

Tabel 4. 10

Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,929[a]	,863	,861	3,042	1,554

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

N = 100
DW = 1.554
dL = 1.6337
dU = 1.7152
Hasil = -2 ≤ 1.554 ≤ +2

Uji autokorelasi menggunakan durbin-watson yang di dapat nilai sebesar -2 ≤ 1.554 ≤ +2 yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat autokorelasi antar variabel bebas sehingga hasil uji autokorelasi terpenuhi.

Pembahasan
Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11

Hasil Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	48,591	1,222		39,765	,000
	Work Life Balance	-,665	,040	-,640	-16,831	,000
	Kepuasan Kerja	-,432	,028	-,580	-15,249	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025.

$$Y = 48.591 - 0{,}665X^1 - 0{,}432X^2 + e$$

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan Tabel 4.44, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi *Work Life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai negarif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya Bidang Ritel, dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 48.591 yang berarti bahwa jika variable independent *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar 48.591.
2. Nilai koefisien regresi *Work Life Balance* (X1) sebesar -0,665 yang berarti memiliki pengaruh negatif, maka apabila variabel *Work Life Balance* meningkat maka variabel *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,665, begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar -0,432 yang berarti memiliki pengaruh negatif, maka apabila variabel Kepuasan Kerja meningkat maka variabel *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,432, begitupun sebaliknya.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya Bidang Ritel

Tabel 4. 12

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929[a]	,863	,861	3,042

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber :Hasil Pengolahan Data, 2025

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi (r) pada Tabel 4.45 yang diperoleh sebesar 0,929 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif yang sangat kuat antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* berada diantara 0,80 – 1.000. Dimana jika *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja meningkat atau menurut secara bersamaan maka *Turnover Intention* juga cenderung meningkat atau bahkan menurun.
Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R Square atau R^2) pada Tabel 4.45 bernilai sebesar 0,863 maka perhitungan koefisien determinasi [KD = 0,863 x 100% = 86,3%] maka dapat dikatakan pengaruh *Work Life Balance* (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* sebesar 86,3% sedangkan sisanya (100% - 86,3%) yaitu 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian seperti stress kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan dan gaya manajemen, peluang pengembangan karier, kesempatan untuk belajar dan berkembang.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. 13

Hasil Uji Hipotesis

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5678,356	2	2839,178	306,749	,000[b]
	Residual	897,804	97	9,256		
	Total	6576,160	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025.

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari Tingkat α = 0,05. Dikarenakan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka kaidah keputusan adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya Bidang Ritel.
Work Life Balance dan Kepuasan Kerja adalah faktor utama yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja dengan baik maka dapat menurunkan *Turnover Intention* di perusahaan, sebaliknya jika perusahaan kurang mampu mengelola *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja dengan benar maka akan meningkatkan *Turnover Intention* keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh *Work Life Balance* Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*

Adapun hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.47 mengenai *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* :

Tabel 4. 14

Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	48,591	1,222		39,765	,000			
	Work Life Balance	-,665	,040	-,640	-16,831	,000	-,732	-,863	-,631
	Kepuasan Kerja	-,432	,028	-,580	-15,249	,000	-,682	-,840	-,572

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025.

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi (r) pada Tabel 4.47 yang diperoleh yaitu sebesar -0,863. Nilai koefisien korelasi negatif terhadap *Turnover Intention,* hal ini menunjukan bahwa ada keterikatan hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dalam kategori sangat kuat yang dimana berada dalam kategori 0,80-1.000. Sedangkan besarnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* secara parsial dihitung dengan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

menggunakan rumus [Kd = R^2 x 100%] maka memiliki hasil sebesar [Kd = (-0,863)^{2}x100%] = 74,5%. Korelasi tersebut bernilai sebesar 74,5% variasi dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance*, maka *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar 74,5%.
Untuk mengetahui tingkat signifikansi *Work Life Balance* secara parsial terhadap *Turnover Intention* dilihat dari hasil pengujian yang menunjukan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung variabel *Work Life Balance* sebesar -16,831 yang jika dilihat dari nilai absolutnya adalah 16,831 > 1.660 (Nilai T Tabel). Dengan demikian Ho ditolak Ha diterima yang berarti bahwa *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien yang negatif menunjukan bahwa semakin baik *Work Life Balance* maka *Turnover Intention* akan semakin rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order	Correlations Partial	Correlations Part
1	(Constant)	48,591	1,222		39,765	,000			
	Work Life Balance	-,665	,040	-,640	-16,831	,000	-,732	-,863	-,631
	Kepuasan Kerja	-,432	,028	-,580	-15,249	,000	-,682	-,840	-,572

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi (r) pada Tabel 4.47 yang diperoleh yaitu sebesar -0,840. Nilai koefisien korelasi negatif terhadap *Turnover Intention,* hal ini menunjukan bahwa ada keterikatan hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dalam kategori sangat kuat yang dimana berada dalam kategori 0,80-1.000. Sedangkan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara parsial dihitung dengan menggunakan rumus [Kd = R^2 x 100%] maka memiliki hasil sebesar [Kd = (-0,840)^{2}x100%] = 70,6%. Korelasi tersebut bernilai sebesar 70,6% variasi dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja, maka Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar 70,6%.
Untuk mengetahui tingkat signifikansi Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* dilihat dari hasil pengujian yang menunjukan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar -15,249 yang jika dilihat dari nilai absolutnya adalah 15,249 > 1.660 (Nilai T Tabel). Dengan demikian Ho ditolak Ha diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien yang negatif menunjukan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka *Turnover Intention* akan semakin rendah.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis regresi yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya bidang ritel, dapat disimpulkan bahwa secara umum seluruh variabel penelitian berada pada kategori cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Intention, artinya kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat secara efektif menurunkan niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Secara parsial, *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention,* yang berarti semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Begitu pula dengan Kepuasan Kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention,* menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, gaji, atasan, maupun lingkungan kerjanya, maka semakin kecil kemungkinan mereka memiliki niat untuk berhenti bekerja. Dengan demikian, kedua faktor tersebut berperan penting dalam upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan, khususnya generasi muda di sektor ritel.

DAFTAR PUSTAKA

1. bubakar, R. (2021). METODOLOGI PENELITIAN. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
2. Annur, C. M. (2022). Gen Z dan Milenial Lebih Memilih Jadi Pengangguran daripada Tak Bahagia di Tempat Kerja. Databoks. https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/4b63841d07fd959/gen-z-dan-milenial-lebih-memilih-jadi-pengangguran-daripada-tak-bahagia-di-tempat-kerja?utm_source
3. Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 11(2), 214–224. https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462
4. Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tasikmalaya (2023). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2023. (2023). Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tasikmalaya. https://tasikmalayakota.bps.go.id/id/pressrelease/2023/12/18/3020/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--agustus-2023-sebesar-6-55-persen.html
5. Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tasikmalaya (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka Agustus 2024. (2024). Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tasikmalaya. https://tasikmalayakota.bps.go.id/id
6. Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). Cakrawangsa Bisnis, 3(1), 81–96. http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb
7. Dessler, G. (2020). Human Resource Management oleh Pearson, ISBN 978 0135637289
8. Dwi Afnisya'id, M., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta the Effect of Work-Life Balance on Employee Turnover Intention of Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. e-Proceeding of Management, 8(5), 6548–6553.
9. Eliana, F., & Negoro, D. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Work-life Balance, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(4), 2181–2200. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.919
10. Fendy. (2020). Pengaruh Work Life Balancedan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bestari Jaya Permai. Prosiding FRIMA (FESTIVAL RISET ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI), 3(3), 720–747. http://prosidingfrima.stembi.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/334

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

11. Fitriana, R. N. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT SENG FONG MOULDING PERKASA JOMBANG. Nucl. Phys., 13(1), 104–116.
12. Harlan, J. (2018). Analisis Regresi Linear. Jakarta: Gunadarma.
13. Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. (Edisi Revisi, Cetakan ke-24). Jakarta: Bumi Aksara.
14. Heri Sandi, H., & Ariyani Erlin, N. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. Journal of Comprehensive Science (JCS), 2(3), 832–841. https://doi.org/10.59188/jcs.v2i3.482
15. Jobplanet. (2024). Perbandingan Tingkat Masa Kerja Generasi X,Y, dan Z di Indonesia. Jobplanet. https://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/
16. Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life Balance Pada Karyawan Generasi Z. Collabryzk Journal for Scientific Studies, 1(1), 1–16. https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8