MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

JPENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PT PRAKARSA ALAM SEGAR BEKASI

Rif'atus Salmah[1]*, Rini Wijayaningsih[2], Heni Rohaeni[3]
[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
[2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
tulissemuaemail@gmail.com

Abstract
This study aims to examine and analyze the effect of work stress, job satisfaction, and work-life balance on Turnover Intention among Generation Z employees at PT Prakarsa Alam Segar Bekasi, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative associative-causal approach, with primary data obtained through questionnaires distributed to Generation Z employees in the Admin, checker, and production-operator sections. The sampling technique used was saturated sampling (census) with a total sample of 60 respondents. Data analysis included validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test), processed using IBM SPSS Statistics version 26. The results show that: (1) work stress has a positive and significant effect on Turnover Intention; (2) job satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention; (3) work-life balance has a negative and significant effect on Turnover Intention; and (4) work stress, job satisfaction, and work-life balance simultaneously have a significant effect on Turnover Intention, with a contribution of 38.8% (Adjusted R Square). These findings confirm the relevance of the Job Demands-Resources Theory, in which work stress functions as a job demand while job satisfaction and work-life balance function as job resources that buffer employees' intention to leave.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di PT Prakarsa Alam Segar Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z bagian Admin, checker, dan operator produksi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F), yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*; (2) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*; (3) *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*; dan (4) stres kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan kontribusi sebesar 38,8% (Adjusted R Square). Temuan ini mengonfirmasi relevansi *Job Demands-Resources Theory*, di mana stres kerja berperan sebagai

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
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 25 No 9 Tahun 2026

job demand sedangkan kepuasan kerja dan *work-life balance* berperan sebagai *job resources* yang menjadi penyangga (*buffer*) terhadap niat keluar karyawan.
Kata Kunci: ***Stres Kerja***, ***Kepuasan Kerja***, ***Work-Life Balance***, ***Turnover Intention***, ***Generasi Z***

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, permasalahan sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan manufaktur di Indonesia. Salah satu isu krusial yang kerap muncul adalah *Turnover Intention*, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Tingginya *Turnover Intention* tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga mengakibatkan pembengkakan biaya rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan baru yang signifikan (Ayu et al., 2025).

PT Prakarsa Alam Segar merupakan perusahaan industri makanan dan minuman di Bekasi yang mengandalkan sistem kerja shift 24 jam untuk menjaga kontinuitas produksi. Karyawan Generasi Z — yang dikenal dinamis, berorientasi pada keseimbangan hidup, serta tidak ragu berpindah pekerjaan bila ekspektasi profesionalnya tidak terpenuhi (Nugroho & Susanti, 2021) — mendominasi tenaga kerja pada bagian Admin, Checker, dan Tim Produksi. Tuntutan pencapaian target produksi yang tinggi pada setiap shift menyebabkan beban kerja yang padat, sejalan dengan temuan Farida, Rapini, dan Putro (2023) bahwa beban kerja, *work-life balance*, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, terutama pada perusahaan yang menuntut produktivitas tinggi.

Selain isu beban kerja, kepuasan kerja yang belum optimal — khususnya pada aspek penghargaan, jenjang karier, dan kualitas lingkungan kerja fisik — juga terindikasi terjadi pada karyawan Generasi Z di perusahaan ini. Karolina dan Saryatmo (2024) menemukan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi kepuasan kerja, yang berarti rendahnya kepuasan kerja akibat minimnya penghargaan akan secara langsung meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Sistem kerja shift dan lembur turut mengurangi waktu karyawan untuk keluarga, pendidikan, maupun aktivitas sosial; Soleha dan Wulandaru (2025) menemukan bahwa *work-life balance* memengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya menurunkan *Turnover Intention*, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial.

Pra survei terhadap 30 responden karyawan Generasi Z (40 butir pernyataan, skala Likert 1–5) menunjukkan keempat variabel berada pada kategori tinggi: stres kerja 78,8%, *Turnover Intention* 78,1%, kepuasan kerja 74,9%, dan *work-life balance* 71,0%. Temuan ini mengindikasikan adanya dinamika kompleks antarvariabel yang relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Penelitian terdahulu menunjukkan pola temuan yang belum sepenuhnya konsisten, khususnya terkait kedudukan kepuasan kerja dalam model hubungan tersebut. Rohaeni (2020) menempatkan kepuasan kerja sebagai mediator antara *work-life balance* dan *Turnover Intention*, Soleha dan Wulandaru (2025) hanya menemukan mediasi parsial, Farida, Rapini, dan Putro (2023) menempatkan beban kerja, *work-life balance*, dan stres kerja sebagai prediktor simultan tanpa melibatkan kepuasan kerja, sedangkan Karolina dan Saryatmo (2024) memosisikan kepuasan kerja sebagai mediator antara *work-life balance*, *employee engagement*, dan *Turnover Intention*. Perbedaan kedudukan kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa

hubungan simultan ketiga variabel terhadap *Turnover Intention* masih diperdebatkan. Kesenjangan kontekstual juga terjadi karena sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada populasi Generasi Z lintas sektor jasa yang bersifat umum (mis. Jabodetabek pada Karolina & Saryatmo, 2024), sehingga belum spesifik menyasar karyawan manufaktur makanan-minuman bershift 24 jam seperti di PT Prakarsa Alam Segar Bekasi. Kesenjangan teoretis dan kontekstual inilah yang menjadi *research gap* penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di PT Prakarsa Alam Segar Bekasi, baik secara parsial maupun simultan, sebagai dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif guna meningkatkan retensi karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Grand Theory: *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory. Teori ini dikemukakan oleh Demerouti et al. (2001) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bakker dan Demerouti (2007, 2017). JD-R Theory menjelaskan bahwa kondisi kerja dipahami melalui dua komponen: *job demands* (tuntutan pekerjaan) yang dapat menjadi *stressor* bila melebihi kapasitas individu, dan *job resources* (sumber daya pekerjaan) yang membantu pencapaian tujuan kerja, mengurangi tuntutan, serta mendorong pertumbuhan pribadi. Dalam penelitian ini, stres kerja (X1) diposisikan sebagai representasi *job demands* yang diduga berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y), sedangkan kepuasan kerja (X2) dan *work-life balance* (X3) diposisikan sebagai *job resources* yang diduga berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y). Ketidakseimbangan antara *job demands* yang tinggi dan *job resources* yang tidak memadai memicu *strain process* yang meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan mendorong munculnya *Turnover Intention* (Bakker & Demerouti, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia. MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2022), mencakup kebijakan rekrutmen, pelatihan, penghargaan, dan penilaian kinerja (Dessler, 2020). Dalam konteks penelitian ini, MSDM menaungi pengelolaan stres kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan dukungan *work-life balance* sebagai bagian dari upaya menekan *Turnover Intention* Generasi Z (Robbins & Judge, 2021).

Turnover Intention. Mobley dkk. (1978) mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela tanpa ancaman dari pihak manapun (Andianrto, 2024). *Turnover Intention* diukur melalui tiga dimensi (Mobley, 2011, dalam Choi Sang Long, 2012): *thoughts of quitting* (pikiran untuk berhenti), *intention to quit* (niat meninggalkan), dan *intention to search for another job* (niat mencari pekerjaan lain). Faktor yang memengaruhinya bersifat multidimensional, meliputi faktor individu (stres kerja, burnout), organisasi (kepuasan kerja, komitmen, kompensasi), dan sosial (dukungan rekan kerja) (Rijal & Suhadianto, 2025).

Stres Kerja. Stres kerja dipahami sebagai kondisi tekanan yang menimbulkan ketidaknyamanan, muncul dari persepsi subjektif individu bahwa terdapat beban bagi dirinya (Saputra & Wijayaningsih, 2022). Pada industri manufaktur dengan tuntutan produksi tinggi, karyawan bagian Tim Produksi yang mengoperasikan alat berat rentan mengalami tekanan berlebihan. Farida, Rapini, dan Putro (2023) membuktikan beban kerja tinggi disertai rendahnya *work-life balance* mendorong peningkatan stres kerja yang berujung pada *Turnover Intention*.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi emosional karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier, serta menjadi instrumen utama loyalitas Generasi Z terhadap perusahaan (Jamalulel & Chang, 2025).

Work-life balance. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, yang telah bergeser dari sekadar fasilitas menjadi kebutuhan fundamental bagi pekerja muda (Fathan & Sary, 2023).

Telaah Empiris. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan antara lain: Farida, Rapini, dan Putro (2023) membuktikan *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*; Alfara dan Saputra (2024) menemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif (koefisien -0,404) dan stres kerja berpengaruh positif (koefisien 0,250) terhadap *Turnover Intention* (R^2 = 0,422); Putri dan Atidira (2026) membuktikan *work-life balance* berpengaruh negatif sedangkan stres kerja berpengaruh positif pada Generasi Z; Karolina dan Saryatmo (2024) menunjukkan peran mediasi kepuasan kerja antara *work-life balance*/*employee engagement* dan *Turnover Intention*; Soleha dan Wulandaru (2025) menemukan mediasi parsial kepuasan kerja pada hubungan *work-life balance*–*Turnover Intention*; Nurdin dan Rohaeni (2020) menemukan *work-life balance* tidak berpengaruh langsung tanpa mediasi kepuasan kerja; dan Barage serta Sudarusman (2022) membuktikan *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi milenial.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis. Berdasarkan JD-R Theory dan telaah empiris di atas, disusun kerangka konseptual yang menempatkan stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan *work-life balance* (X3) sebagai variabel independen yang memengaruhi *Turnover Intention* (Y) baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di PT Prakarsa Alam Segar Bekasi. Hipotesis ini didukung oleh Wijayaningsih dan Saputra (2022), Putri dan Atidira (2026), Saputri dan Handayani (2025), serta Affriliea dan Asmadi (2025).

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Didukung oleh Rohaeni (2020), Alfara dan Saputra (2024), Mustika, Hinggo, dan Zaki (2025), serta Sulastri, Ariani, dan Julaibib (2025).

H3: *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Didukung oleh Wijayaningsih dan Saputra (2022), Putri dan Atidira (2026), Oktavianisa dan Halida (2025), serta Saputri dan Handayani (2025).

H4: Stres kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di PT Prakarsa Alam Segar Bekasi. Didukung oleh Barage dan Sudarusman (2022) serta Farida, Rapini, dan Putro (2023).

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen (stres kerja/X1, kepuasan kerja/X2, *work-life balance*/X3) dan variabel dependen (*Turnover*

Intention/Y) (Sugiyono, 2023). Berbeda dari Nurdin dan Rohaeni (2020) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian ini menguji ketiga variabel independen secara langsung baik parsial maupun simultan — menjadi salah satu unsur kebaruan (*novelty*) penelitian ini. Metode yang digunakan adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner berskala Likert.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z bagian Admin, Checker, dan Tim Produksi di PT Prakarsa Alam Segar Bekasi yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100), penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus) (Sugiyono, 2023), sehingga seluruh 60 karyawan dijadikan sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data primer (hasil kuesioner) dan data sekunder (dokumen internal perusahaan). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 kepada seluruh responden.

Operasional variabel penelitian terdiri atas: (1) **Stres Kerja (X1)** dengan indikator gejala psikologis, gejala fisiologis, gejala perilaku, serta konflik peran dan kelelahan kerja; (2) **Kepuasan Kerja (X2)** dengan indikator kepuasan terhadap gaji, pekerjaan, atasan, dan peluang karier; (3) ***Work-Life Balance*** **(X3)** dengan indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan hidup, dan fleksibilitas kerja; serta (4) ***Turnover Intention*** **(Y)** dengan indikator pikiran keluar (*thinking of quitting*), niat mencari kerja lain, dan niat berhenti/rencana keluar (Dessler, 2020), seluruhnya diukur menggunakan skala Likert.

Uji instrumen penelitian mencakup **uji validitas** menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (item dinyatakan valid bila r hitung > r tabel dan signifikansi < 0,05) dan **uji reliabilitas** menggunakan *Cronbach Alpha* (instrumen dinyatakan reliabel bila nilai ≥ 0,60) (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan IBM SPSS Statistics versi 26, meliputi tahapan: analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dengan uji Glejser), analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial), dengan taraf signifikansi 0,05 (Hair et al., 2024).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 responden karyawan Generasi Z pada bagian Admin, Checker, dan Operator Produksi di PT Prakarsa Alam Segar Bekasi. Dari sisi jenis kelamin, responden perempuan sedikit mendominasi dengan 33 orang (55,0%) dibandingkan laki-laki sebanyak 27 orang (45,0%), sehingga populasi penelitian dapat dikatakan cukup berimbang secara gender dan tidak bias terhadap persepsi salah satu kelompok tertentu.

Dari sisi usia, seluruh responden berada pada rentang usia Generasi Z, dengan dominasi kelompok usia 19 tahun sebanyak 31 orang (51,7%), diikuti kelompok 20–24 tahun sebanyak 28 orang (46,7%), dan kelompok 25–29 tahun sebanyak 1 orang (1,7%). Komposisi ini menegaskan bahwa mayoritas responden merupakan tenaga kerja pemula (*entry-level*) yang masih berada pada fase awal adaptasi terhadap tuntutan dunia kerja formal, termasuk pola kerja shift.

Berdasarkan jabatan, operator produksi merupakan kelompok terbesar (24 orang; 40,0%), diikuti staf admin (21 orang; 35,0%) dan checker (15 orang; 25,0%) — komposisi yang mencerminkan struktur tenaga kerja lini produksi perusahaan. Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden

(66,7%; 40 orang) memiliki masa kerja 1–3 tahun, diikuti 3–12 bulan (25,0%; 15 orang) dan lebih dari 3 tahun (8,3%; 5 orang). Dominasi masa kerja menengah ini penting karena kelompok tersebut telah cukup terpapar pada dinamika dan tekanan kerja harian, sehingga persepsinya terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* dapat dianggap representatif; sebaliknya, kecilnya proporsi karyawan dengan masa kerja di atas 3 tahun turut mengindikasikan kecenderungan *turnover* pada masa kerja menengah ke atas. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana/S1 (29 orang; 48,3%), diikuti SMA/Sederajat (15 orang; 25,0%), Diploma (10 orang; 16,7%), dan Pascasarjana (6 orang; 10,0%) — proporsi sarjana yang cukup tinggi pada posisi operasional ini turut membuka indikasi fenomena *overqualification* yang dalam literatur *Turnover Intention* dikenal sebagai salah satu faktor pendorong ketidakpuasan kerja.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Skor rata-rata jawaban responden terhadap keempat variabel menunjukkan pola yang relevan dengan fenomena penelitian. Variabel Stres Kerja (X1) memperoleh skor rata-rata tertinggi di antara ketiga prediktor, yaitu 4,26 (kategori sangat tinggi), dengan skor tertinggi pada item terkait tuntutan penyelesaian pekerjaan (4,43) dan skor terendah pada item lain (4,10). Kepuasan Kerja (X2) memperoleh skor rata-rata 4,14 (kategori tinggi), sementara *Work-life balance* (X3) memperoleh skor 4,07 (kategori tinggi), dengan skor terendah pada item terkait kemampuan melepaskan diri sepenuhnya dari pekerjaan saat waktu istirahat (3,83). Adapun *Turnover Intention* (Y) memperoleh skor rata-rata 3,85 (kategori tinggi), yang menegaskan bahwa kecenderungan niat berpindah kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan ini tergolong relevan dan sejalan dengan fenomena yang diangkat pada latar belakang penelitian. Pola ini secara deskriptif sudah mengindikasikan arah hubungan yang konsisten dengan hipotesis: stres kerja yang tinggi berdampingan dengan kecenderungan niat keluar yang juga tinggi, sementara kepuasan kerja dan *work-life balance* yang relatif baik tampak berperan meredam kecenderungan tersebut.

4.3 Hasil Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Seluruh item pernyataan pada variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Work-life balance*, dan *Turnover Intention* dinyatakan valid (r hitung > r tabel, signifikansi < 0,05) serta reliabel dengan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian ini layak digunakan untuk mengukur keempat variabel secara konsisten.

Uji asumsi klasik menunjukkan model regresi memenuhi seluruh prasyarat analisis. Uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,077 (> 0,05), sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 — Stres Kerja (Tolerance = 0,640; VIF = 1,563), Kepuasan Kerja (Tolerance = 0,609; VIF = 1,642), dan *Work-life balance* (Tolerance = 0,516; VIF = 1,938) — sehingga model bebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi seluruh variabel independen di atas 0,05 (Stres Kerja = 0,440; Kepuasan Kerja = 0,566; *Work-life balance* = 0,470), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dan varians residual bersifat konstan pada setiap level variabel independen.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	29,328	4,501	-	6,515	0,000
Stres Kerja (X1)	0,716	0,125	0,729	5,720	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	-0,280	0,094	-0,390	-2,985	0,004
Work-life balance (X3)	-0,238	0,089	-0,381	-2,686	0,010

Persamaan regresi yang terbentuk adalah **$Y = 29{,}328 + 0{,}716X_1 - 0{,}280X_2 - 0{,}238X_3$**. Nilai konstanta sebesar 29,328 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai nol, maka *Turnover Intention* berada pada angka tersebut. Koefisien regresi Stres Kerja bernilai positif (0,716), artinya setiap kenaikan satu satuan stres kerja meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,716 dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, koefisien Kepuasan Kerja (-0,280) dan *Work-life balance* (-0,238) bernilai negatif, yang berarti peningkatan pada kedua variabel tersebut masing-masing menurunkan *Turnover Intention*. Berdasarkan nilai Beta terstandardisasi, Stres Kerja merupakan prediktor paling dominan (Beta = 0,729), diikuti Kepuasan Kerja (Beta = -0,390) dan *Work-life balance* (Beta = -0,381). Arah koefisien ketiga variabel ini konsisten dengan hipotesis yang dirumuskan pada Bab II.

4.5 Koefisien Determinasi dan Uji F (Simultan)

Nilai R sebesar 0,647 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara ketiga variabel independen secara bersama-sama dengan *Turnover Intention*. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,388 digunakan sebagai ukuran utama karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model, yang berarti 38,8% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work-life balance* secara simultan, sedangkan 61,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kompensasi, budaya organisasi, jenjang karier, atau dukungan sosial di tempat kerja.

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 13,449 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga model regresi dinyatakan layak (*fit*) untuk memprediksi *Turnover Intention* karyawan, dan H4 yang menyatakan pengaruh simultan ketiga variabel independen dinyatakan **diterima**.

4.6 Uji t (Parsial)

Stres Kerja terhadap Turnover Intention (H1). Variabel Stres Kerja memperoleh t hitung = 5,720 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien positif 0,716, sehingga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* — semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula niat mereka untuk keluar. **H1 diterima.**

Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (H2). Variabel Kepuasan Kerja memperoleh t hitung = -2,985 dengan signifikansi 0,004 dan koefisien negatif -0,280, sehingga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* — semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat keluar karyawan. **H2 diterima.**

Work-life balance terhadap Turnover Intention (H3). Variabel *Work-life balance* memperoleh t hitung = -2,686 dengan signifikansi 0,010 dan koefisien negatif -0,238, sehingga *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* — semakin baik

keseimbangan kehidupan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar. **H3 diterima.**

4.7 Pembahasan

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work-life balance*, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di PT Prakarsa Alam Segar Bekasi, dengan arah hubungan yang konsisten dengan hipotesis yang dirumuskan pada Bab II.

Pengaruh Stres Kerja (H1). Diterimanya H1 menegaskan bahwa stres kerja akibat tuntutan target produksi dan sistem shift merupakan *job demand* yang mendorong niat keluar karyawan, sejalan dengan Wijayaningsih dan Saputra (2022) serta Putri dan Atidira (2026); temuan Saputri dan Handayani (2025) pada karyawan produksi Generasi Z di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta (kontribusi 72,4%) dan Affriliea serta Asmadi (2025) di PT Indojaya Megafood (kontribusi 55,2%) turut memperkuat konsistensi arah pengaruh ini. Skor deskriptif Stres Kerja yang tergolong sangat tinggi (4,26) memperkuat temuan ini, mengingat mayoritas responden berada pada usia sangat muda (51,7% berusia 19 tahun) yang umumnya masih dalam tahap adaptasi terhadap tuntutan kerja formal. Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui jalur *health impairment process* dalam *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2007): tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berulang — sistem shift 24 jam tanpa banyak ruang pemulihan antar-shift, ditambah target produksi harian yang mengikat — menguras energi fisik maupun psikologis karyawan hingga menimbulkan kelelahan, yang pada akhirnya mendorong niat keluar sebagai bentuk penghindaran terhadap sumber tekanan tersebut. Beta Stres Kerja yang jauh lebih besar dibandingkan dua prediktor lain (0,729) mengindikasikan bahwa variabel ini menjadi jalur utama (*dominant pathway*) yang mendorong *Turnover Intention*, terutama pada karyawan usia muda dengan masa kerja 1–3 tahun yang umumnya belum memiliki strategi *coping* yang matang dalam menghadapi tekanan kerja rutin di lingkungan manufaktur bershift.

Pengaruh Kepuasan Kerja (H2) dan Work-life balance (H3). Diterimanya H2 dan H3 menegaskan peran kepuasan kerja dan *work-life balance* sebagai *job resources* yang bekerja melalui efek *buffering* — meredam dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap niat keluar (Bakker & Demerouti, 2007). Skor deskriptif Kepuasan Kerja yang tetap tergolong tinggi (4,14) meski di tengah stres kerja yang tinggi mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor penyeimbang, kemungkinan ditopang oleh kedekatan interaksi antara karyawan dengan koordinator lini maupun sesama rekan kerja dalam satu tim shift. Mekanisme ini merepresentasikan jalur *motivational process* dalam JD-R Theory, di mana *job resources* yang memadai menumbuhkan keterikatan kerja (*work engagement*) sehingga menekan dorongan untuk keluar. Sementara itu, temuan pada *Work-life balance* sejalan dengan dominasi karyawan berusia muda dengan masa kerja 1–3 tahun yang, menurut Mahardika, Ingarianti, dan Zulfiana (2022), sangat sensitif terhadap gangguan kehidupan pribadi akibat tuntutan kerja shift; sistem shift dan lembur pada periode produksi tinggi secara langsung mengurangi waktu istirahat dan kebersamaan dengan keluarga, sehingga ketika ruang pemulihan tersebut semakin terbatas, kecenderungan mencari lingkungan kerja lain yang lebih fleksibel pun meningkat.

Pengaruh Simultan (H4). Diterimanya H4 (F = 13,449; Sig. = 0,000; Adjusted R^2 = 38,8%) konsisten dengan Barage dan Sudarusman (2022) serta Farida, Rapini, dan Putro (2023), dan mengonfirmasi bahwa *Turnover Intention* merupakan resultan dari interaksi berkelanjutan antara *job demands* (stres kerja) dan *job resources* (kepuasan kerja dan *work-life balance*), sebagaimana diprediksi oleh JD-R Theory secara utuh (Bakker & Demerouti, 2007, 2017). Sisa

variasi sebesar 61,2% yang belum dijelaskan oleh model ini membuka ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain, seperti kompensasi, budaya organisasi, dukungan sosial, atau gaya kepemimpinan atasan langsung.

4.8 Implikasi

Implikasi Teoretis. Penelitian ini memperluas cakupan generalisasi *Job Demands-Resources Theory* pada konteks karyawan Generasi Z di sektor manufaktur pangan bershift yang relatif belum banyak diuji, dengan menunjukkan bahwa kedua jalur utama JD-R Theory — *health impairment process* (melalui stres kerja) dan *motivational process* (melalui kepuasan kerja dan *work-life balance*) — sama-sama berperan signifikan dan dapat diamati secara empiris pada populasi ini.

Implikasi Manajerial. Bagi PT Prakarsa Alam Segar Bekasi, disarankan untuk: (1) meninjau ulang durasi dan rotasi shift serta menambah waktu jeda pemulihan antar-shift, mengingat stres kerja adalah prediktor paling dominan; (2) memperkuat dukungan supervisor lini, kebijakan tukar shift yang fleksibel, dan program penghargaan kinerja guna menjaga kepuasan kerja dan *work-life balance* tetap tinggi di tengah tuntutan produksi; (3) merancang program *onboarding* dan *mentoring* yang lebih intensif bagi karyawan baru berusia muda, termasuk pembekalan keterampilan pengelolaan stres kerja; dan (4) mengevaluasi faktor pendukung lain di luar model ini — kompensasi, jenjang karier, budaya kerja, dan dukungan sosial — mengingat 61,2% variasi *Turnover Intention* belum dijelaskan oleh model penelitian ini, sebagai bagian dari strategi retensi karyawan Generasi Z secara menyeluruh.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Sig. = 0,000), sehingga H1 diterima; (2) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Sig. = 0,004), sehingga H2 diterima; (3) *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Sig. = 0,010), sehingga H3 diterima; dan (4) stres kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Sig. = 0,000) dengan kontribusi 38,8% (Adjusted R Square), sehingga H4 diterima. Temuan ini mengonfirmasi relevansi *Job Demands-Resources Theory*, di mana stres kerja berperan sebagai *job demand* yang meningkatkan *Turnover Intention*, sedangkan kepuasan kerja dan *work-life balance* berperan sebagai *job resources* yang menekan *Turnover Intention*, dengan stres kerja sebagai prediktor paling dominan.

Keterbatasan penelitian ini meliputi: kontribusi model sebesar 38,8% yang menyisakan 61,2% variasi dijelaskan faktor lain; desain *cross-sectional* dengan sampel relatif kecil (60 responden) pada satu perusahaan sehingga generalisasi terbatas; data bersifat *self-report* yang berpotensi bias persepsi; serta belum diujinya peran variabel mediasi atau moderasi secara formal.

Bagi perusahaan, disarankan mengevaluasi sistem shift dan beban target produksi, menyediakan waktu istirahat memadai, program dukungan kesehatan mental, jadwal kerja fleksibel, serta jenjang karier yang jelas. Bagi karyawan, disarankan mengelola stres kerja secara proaktif melalui manajemen waktu dan komunikasi terbuka dengan atasan, serta aktif menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menguji peran mediasi/moderasi variabel lain, memperluas sampel ke beberapa perusahaan manufaktur, mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompensasi dan budaya organisasi, serta menggunakan desain longitudinal.

ISSN : 3025-9495

DAFTAR PUSTAKA

[1] I. Ayu, W. Sariani, and K. R. Indrawati, "Factors Influencing Employees' Turnover Intentioin the Indonesian Workforce: A Narrative Literature Review," *Jurnal Riet Rumpun Ilmu Kesehatan*, vol. 4, no. 3, pp. 285–294, 2025.
[2] A. Nugroho and D. Susanti, "Gejala Stres Kerja dan Implikasinya," *Jurnal Kesehatan Kerja*, vol. 15, no. 4, pp. 200–215, 2021.
[3] U. Farida, T. Rapini, and R. L. Putro, "Pengaruh work life balance, stres kerja dan beban kerja terhadap Turnover Intention," *Value*, vol. 18, no. 2, pp. 432–446, 2023.
[4] N. Karolina and M. A. Saryatmo, "Employee Engagement, Work Life Balance, dan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek: Peran Mediasi Job Satisfaction," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 2, pp. 306–320, 2024.
[5] N. Soleha and D. R. Wulandaru, "Pengaruh Work-life balance terhadap Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Generasi Z," *Journal Financial, Business and Economics*, vol. 3, no. 1, 2025, doi: 10.57176/jfine.v3i1.34.
[6] S. Nurdin and H. Rohaeni, "Work-life balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction," *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 2, pp. 121–132, 2020, doi: 10.31289/jkbm.v6i2.3523.
[7] E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner, and W. B. Schaufeli, "The Job Demands-Resources Model of Burnout," *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 3, 2001.
[8] A. B. Bakker and E. Demerouti, "The Job Demands-Resources Model: State of the Art," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 309–328, 2007.
[9] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 273–285, 2017.
[10] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
[11] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson Education, 2020.
[12] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. Pearson Education, 2021.
[13] R. C. Andianrto, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Di CV YZ*, 2024.
[14] M. Rijal and Suhadianto, "Employees' Influencing Factors On Turnover Intention: Systematic Literature Review," *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 11, no. 2, pp. 237–247, 2025.
[15] A. Saputra and R. Wijayaningsih, "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Non Medis di R.S. Satria Medika," *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, vol. 18, no. 1, pp. 75–85, 2022.
[16] A. A. Mahardika, T. M. Ingarianti, and U. Zulfiana, "Work-life balance pada karyawan generasi Z," *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, vol. 1, no. 1, pp. 1–16, 2022, doi: 10.58959/cjss.v1i1.8.
[17] A. Alfara and Saputra, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung," 2024.
[18] K. K. A. Putri and R. Atidira, "Pengaruh Work–Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Generasi Z (Studi Kasus Gen Z Singaraja)," *MSEJ*, vol. 7, no. 3, pp. 2435–2445, 2026.
[19] U. S. Saputri and A. Handayani, "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Generasi Z di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta," *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, vol. 3, no. 1, 2025.
[20] N. Affriliea and I. Asmadi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Gen Z di PT. Indojaya Megafood," *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 3, pp. 5405–5414, 2025.

[21] A. D. Mustika, H. T. Hinggo, and H. Zaki, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z," *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 2, 2025.

[22] I. Sulastri, L. Ariani, and Julaibib, "Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Psychological Capital Sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z," *IDEA: Jurnal Psikologi*, vol. 9, no. 2, pp. 262–269, 2025, doi: 10.32492/idea.v9i2.92011.

[23] N. A. Oktavianisa and A. N. Halida, "Hubungan antara Work Life Balance dengan Job Hopping pada Karyawan Generasi Z di PT.X Surabaya," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 12, no. 1, pp. 335–346, 2025, doi: 10.26740/cjpp.v12n01.p335-346.

[24] Suryani Dahniati, Hasanudin, and Arman Jaya, "Pengaruh Penghargaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 4, no. 10, pp. 2377–2394, 2025, doi: 10.56799/jim.v4i10.10373.

[25] A. Barage and Sudarusman, "Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta)," 2022.

[26] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2023.

[27] J. F. Hair, M. C. Howard, and C. Nitzl, *Assessing Measurement Model Quality in PLS-SEM*. Sage Publications, 2024.

[28] U. Sekaran and R. Bougie, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 7th ed. Wiley, 2016.

[29] W. M. Riznanda and D. Kusumadewi, "Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 10, no. 3, pp. 792–804, 2023, doi: 10.26740/cjpp.v10i03.54695.