



Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Generasi Z di Kabupaten Pati)

Aditya Utami¹, Noventia Karina Putri², Shofif Sobaruddin Akbar³ 

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 20 Juni 2026

Disetujui 25 Juni 2026

Dipublikasikan 07 Juli 2026

Keywords:

Work Life Balance, Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention

Abstract

This study aims to analyze the effect of *Work Life Balance* and Workload on *Turnover Intention* with Job Satisfaction as a mediating variable among Generation Z employees in Pati Regency. The research used a quantitative approach with primary data collected through an online questionnaire distributed via WhatsApp and Instagram. The sample consisted of 100 Generation Z employees selected using purposive sampling techniques. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS software. The results indicate that *Work Life Balance* has no significant effect on *Turnover Intention*. Workload has a positive and significant effect on *Turnover Intention*, while Job Satisfaction has a negative and significant effect on *Turnover Intention*. Furthermore, *Work Life Balance* and Workload have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction is proven to mediate the effect of *Work Life Balance* on *Turnover Intention* negatively and significantly. However, Job Satisfaction is unable to mediate the effect of Workload on *Turnover Intention*. The findings suggest that improving job satisfaction and managing workload effectively are important strategies for reducing *Turnover Intention* among Generation Z employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi Z di Kabupaten Pati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, *Work Life Balance* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* secara negatif dan signifikan. Namun Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja saat ini telah membawa perubahan pada nilai dan preferensi tenaga kerja, khususnya Generasi Z. Generasi yang lahir antara tahun 1997–2012 memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam memandang pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, kesehatan mental, pengembangan diri, serta *work life balance*. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan agar dapat mempertahankan tenaga kerja muda yang berkualitas. Apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan berpotensi memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Fenomena *Turnover Intention* pada Generasi Z menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan. Berdasarkan survei Jakpat (2024), *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor utama yang dipertimbangkan Generasi Z dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Sebanyak 74% responden menyatakan bahwa *Work Life Balance* penting untuk menjaga kesehatan mental, 69% meyakini bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan semangat kerja, dan 68% menyatakan bahwa *Work Life Balance* dapat membantu mengurangi stres. Selain itu, survei yang sama menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kondisi kerja menjadi salah satu alasan utama karyawan Generasi Z memilih meninggalkan pekerjaannya. Fenomena serupa juga terjadi di Kabupaten Pati, dimana banyak pekerja Generasi Z memilih mengundurkan diri dalam waktu yang relatif singkat karena merasa kurang nyaman dengan lingkungan maupun kondisi kerja yang dihadapi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *Turnover Intention* adalah *work life balance*. Penelitian Soleha dan Wulandaru (2025) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian Tantina et al. (2025) juga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat menurunkan *Turnover Intention* melalui peningkatan kepuasan kerja. Selain *work life balance*, beban kerja juga menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya *Turnover Intention*. Dewi dan Ekawaty (2026) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Namun demikian, Tantina et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Selain *Work Life Balance* dan beban kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian Fauziatunnisa et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menurunkan *Turnover Intention* dan memperkuat pengaruh

positif *Work Life Balance* terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Karolina dan Saryatmo (2024) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara kondisi kerja dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja diduga memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance*, beban kerja, dan *Turnover Intention*.

Meskipun penelitian mengenai *work life balance*, beban kerja, kepuasan kerja, dan *Turnover Intention* telah banyak dilakukan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*), khususnya terkait pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian yang mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Pati masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Pati. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z.

HIPOTESIS

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut teori Border Theory, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan individu sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Menurut Sihotang dan Sitompul (2024) serta Sari et al. (2024), *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres, kelelahan, serta menurunkan kenyamanan kerja yang pada akhirnya mendorong munculnya *Turnover Intention*. Dengan adanya *Work Life Balance* yang baik, karyawan dapat menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang sehingga cenderung bertahan dalam organisasi.

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan fisik maupun mental yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Violita dan Putri (2025), serta Manurung dan Sihombing (2023), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental, meningkatkan stres kerja, serta mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan beban kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan pengembangan hipotesis oleh peneliti sebagaimana berikut:

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung merasa nyaman dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi lebih rendah. Menurut Abdillah (2024) serta Setiyanto dan Hidayati (2024), kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, merasa nyaman dalam bekerja, serta memiliki hubungan yang baik dengan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan pengembangan hipotesis oleh peneliti sebagaimana berikut:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work Life Balance yang baik memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Keseimbangan tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Febriyanti dan Satrya (2019) serta Andana dan Mayasari (2025), *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesejahteraan psikologis yang lebih baik, serta perasaan yang lebih positif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan pengembangan hipotesis oleh peneliti sebagaimana berikut:

H4 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja*

5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, tantangan, serta pencapaian dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja. Menurut Lumunon et al. (2019) dan Taufan et al. (2024), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, keterlibatan, serta pencapaian karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, beban kerja yang sesuai dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan pengembangan hipotesis oleh peneliti sebagaimana berikut:

H5 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Work Life Balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Menurut Nurhidayati dan Dini (2023) serta Yuliani dan Ekhsan (2024), *Work Life Balance* dapat menurunkan *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Peningkatan kepuasan kerja tersebut kemudian dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan pengembangan hipotesis oleh peneliti sebagaimana berikut:

H6 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Beban kerja yang diterima karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Semakin sesuai beban kerja dengan kemampuan karyawan, maka kepuasan kerja dapat meningkat dan kecenderungan *Turnover Intention* dapat menurun. Menurut Wibowo et al. (2024) serta Ubaidillah dan Cahyana (2024), kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada munculnya keinginan untuk meninggalkan

pekerjaan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja dapat berubah dan memengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi variabel yang berperan dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan pengembangan hipotesis oleh peneliti sebagaimana berikut:

H7 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan *Google Form* yang disebarakan melalui media sosial WhatsApp dan Instagram kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden berusia 18–28 tahun dan sedang bekerja di Kabupaten Pati, serta yang memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan.. Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 100 orang, yang terdiri atas responden laki-laki dan perempuan dengan berbagai jenis pekerjaan dan tingkat pendidikan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode SEM-PLS dipilih karena memiliki kemampuan untuk menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel laten secara simultan, baik hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Selain itu, SEM-PLS dapat digunakan untuk menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara bersamaan, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar konstruk dalam penelitian. Pemilihan metode ini juga didasarkan pada karakteristik data penelitian yang menggunakan ukuran sampel relatif kecil, yaitu 100 responden, serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi normal secara ketat. SEM-PLS lebih berorientasi pada kemampuan prediksi dan pengembangan teori dibandingkan konfirmasi teori, sehingga sesuai digunakan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Pati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

	<i>Work Life Balance</i>	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Keterangan
X1.1	0.913				Valid
X1.2	0.808				Valid
X1.3	0.881				Valid
X2.1		0.905			Valid
X2.2		0.907			Valid

X3.3	0.861		Valid
Y1		0.873	Valid
Y2		0.933	Valid
Y3		0.912	Valid
Z1	0.822		Valid
Z2	0.833		Valid
Z3	0.756		Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* pada tabel diatas seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading faktor di atas batas minimum yang disyaratkan yaitu $> 0,7$, sehingga telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2 Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.754	Valid
Beban Kerja	0.794	Valid
Kepuasan Kerja	0.648	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.822	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2026)

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian *Average Variance Extracted* menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu lebih besar dari 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composte reliability (rho_a)</i>	<i>Composte reliability (rho_c)</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.836	0.850	0.902	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0.873	0.911	0.921	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.731	0.745	0.846	<i>Reliable</i>

<i>Turnover Intention</i>	0.891	0.896	0.932	<i>Reliable</i>
---------------------------	-------	-------	-------	-----------------

Sumber: Data primer yang telah diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel* dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4 Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	<i>Path Coefficient</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.145	0.186	Tidak Berpengaruh
H2	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.642	0.000	Berpengaruh
H3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.234	0.037	Berpengaruh
H4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.651	0.000	Berpengaruh
H5	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.228	0.027	Berpengaruh
H6	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dimediasi Kepuasan Kerja	-0.152	0.043	Berpengaruh
H7	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dimediasi Kepuasan Kerja	-0.053	0.095	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data primer yang telah diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1 : Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,145 dengan *p-values* sebesar 0,186 > 0,05, sehingga hipotesis ditolak. Artinya, *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Uji Hipotesis 2 : Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,642 dengan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Uji Hipotesis 3 : Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,234 dengan *p-values* sebesar 0,037 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4. Uji Hipotesis 4 : Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,651 dengan *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Uji Hipotesis 5 : Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,228 dengan *p-values* sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
6. Uji Hipotesis 6 : Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,152 dengan *p-values* sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* secara negatif dan signifikan.
7. Uji Hipotesis 7 : Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,053 dengan *p-values* sebesar $0,095 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak. Artinya, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,145 dan *p-values* sebesar $0,186 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan karyawan Generasi Z di Kabupaten Pati untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini mengindikasikan bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti peluang karier, kompensasi, atau lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tantina et al. (2025) yang menemukan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan *Work Life Balance*, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan retensi karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,642 dan *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Viola dan Putri (2025), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu melakukan pengaturan beban kerja yang sesuai dengan

kemampuan karyawan agar dapat mengurangi kecenderungan *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai path coefficient sebesar -0,234 dan p-values sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauziatunnisa et al. (2025), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini memperkuat pentingnya peningkatan kepuasan kerja sebagai salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai path coefficient sebesar 0,651 dan p-values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Karyawan yang mampu membagi waktu dan perannya secara seimbang cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliani dan Ekhsan (2024), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai path coefficient sebesar 0,228 dan p-values sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima responden masih dapat dikelola dengan baik sehingga dipandang sebagai bentuk tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Taufan et al. (2024) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam pekerjaan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

6. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* secara negatif dan signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai path coefficient sebesar -0,152 dengan p-

values sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tantina et al. (2025) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini memperkuat pentingnya peran Kepuasan Kerja sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*, yang ditunjukkan oleh nilai path coefficient sebesar $-0,053$ dengan p-values sebesar $0,095 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraini et al. (2022) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan tetap dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, meskipun karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tertentu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Beban Kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi *Turnover Intention* dibandingkan peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Pati, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sebaliknya, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *Work Life Balance* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* secara negatif dan signifikan, namun tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menurunkan kecenderungan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya peningkatan kepuasan kerja melalui penciptaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan serta pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan sehingga dapat meminimalkan tingkat *Turnover Intention*. Secara teoritis, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah sampel, serta memasukkan

variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Turnover Intention*, seperti stres kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

REFERENSI

- Abdillah, B. M. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 651–665. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.03>
- Aisy, F. R., Syaqiq, M., & Kurniawan, D. D. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada angkatan kerja Gen Z di Kabupaten Batang). *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 30–39.
- Andana, I. M. R., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Asn Bappeda Kabupaten Buleleng I. *Jurnal Manajemen Dan Binis*, 7(2), 808–818.
- Dewi, O. R. S., & Ekawaty, N. (2026). Workload Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z Di Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 16–32.
- Fauziatunnisa, A., Susita, D., & Sariwulan, R. T. (2025). Workload and Work-Life Balance Influences Job Satisfaction through *Turnover Intention* in Employment Companies. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 17(3), 361–369. <https://doi.org/10.56557/jgembr/2025/v17i39892>
- Febriyanti, N. P. D., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Peran *Work Life Balance* Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 14(7), 496–509.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Journal European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Karolina, N., & Saryatmo, M. A. (2024). Employee Engagement, Work Life Balance, Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z Di Jabodetabek Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 8(2), 306–320.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhin, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680.
- Manurung, Y. G., & Sihombing, D. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di PT. Astra International TBK-TSO Auto 2000 Kisaran. *Jurnal PLANS*, 18(1), 24–33.
- Nurhidayati, M., & Dini, Y. I. F. (2023). Pengaruh *Work-life Balance* dan Work Stress terhadap *Turnover Intention* dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Teknologi*, 6(2), 79–87.
- Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). Work Life Balance, Stres, Dan Job Satisfaction: Mengeksplere Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention* Pada Buruh

- Perempuan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 515–528.
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., & Seno, A. H. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 2, Issue 3).
- Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh Employer Branding Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Binis (JMB)*, 24(2), 271–284.
- Soleha, N., & Wulandaru, R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap *Turnover Intention* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Generasi Z the Influence of Work-Life Balance on *Turnover Intention* With Job Satisfaction As a Mediating Variable Among Generation Z. *J-Fine Journal of Finance Business and Economy*, 2(1), 60–72. <http://journal.unu-jogja.ac.id/>
- Tantina, Hakim, L., & Ma'aruf, M. H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Fleksibilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada ISP Swasta di Bandar Lampung). *EDUNOMIKA*, 9(3), 1–15.
- Taufan, M., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1739–1747.
- Ubaidillah, M., & Cahyana, A. S. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Violita, D. R., & Putri, R. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Indonesia). *J-Fine Journal of Finance Business and Economy*, 2(6), 80–93.
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena *Turnover Intention* pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Yuliani, & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Work-life Balance yang di Mediasi oleh Job Satisfaction terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 100–112.