

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN *WORK LIFE*
***BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI**
Z DI YOGYAKARTA

Bayu Agung Widyanto
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
E-mail: bayuagungwidyanto0@gmail.com

Dr.Drs. Hamzah Gunawan, MM.
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yaitu karyawan Generasi Z di Yogyakarta dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z di Yogyakarta.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work life balance* terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation on turnover intention, job satisfaction on turnover intention, and work life balance on turnover intention in employees. This study uses a quantitative method. The population is Generation Z employees in Yogyakarta with a sample of 100 employees. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using t-test, F-test, coefficient of determination. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on turnover intention, job satisfaction has a positive effect on turnover intention and work life balance has a positive and significant effect on turnover intention of generation Z employees in Yogyakarta.

Keywords: The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, and Work Life Balance on Turnover Intention of Generation Z Employees in Yogyakarta

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar krusial dalam keberlanjutan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam konteks persaingan bisnis global yang semakin ketat saat ini, perusahaan tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai target-target finansial, melainkan juga harus mampu mengelola aset terpentingnya: karyawan. Kualitas dan kinerja karyawan secara langsung berkorelasi dengan pencapaian tujuan strategis organisasi. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi departemen SDM kontemporer adalah fenomena *turnover intention*, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* bukan sekadar isu minor; dampaknya bisa sangat merugikan, meliputi ketidakstabilan tim, penurunan efisiensi kerja, hingga peningkatan biaya operasional akibat proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, identifikasi dan pemahaman terhadap faktor-faktor yang memicu *turnover intention* menjadi imperatif bagi setiap organisasi.

Fenomena *turnover intention* ini menjadi semakin kompleks dengan masuknya Generasi Z ke dalam angkatan kerja. Generasi Z adalah kelompok demografi yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, dan mereka telah secara signifikan mengubah lanskap pasar tenaga kerja dalam beberapa tahun terakhir (Alfara & Saputra, 2024). Dibesarkan di era digital, Generasi Z dikenal sebagai *digital native* yang memiliki karakteristik, nilai, dan ekspektasi yang berbeda secara fundamental dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (*work-life balance*), serta kepuasan kerja yang tidak semata-mata bersifat material atau finansial. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin lebih berorientasi pada stabilitas dan loyalitas jangka panjang, banyak penelitian mengindikasikan bahwa Generasi Z cenderung memiliki loyalitas yang lebih rendah terhadap organisasi. Mereka lebih responsif terhadap kondisi kerja dan tidak ragu untuk berpindah pekerjaan apabila merasa tidak puas. Pencarian makna dan tujuan dalam pekerjaan, selain gaji atau jabatan, adalah ciri khas Generasi Z, menjadikan isu *turnover intention* pada kelompok ini sebagai area strategis yang membutuhkan penelitian mendalam. Karakteristik ini membuat Generasi Z lebih rentan terhadap *turnover intention*, terutama jika ekspektasi mereka terkait motivasi kerja, kepuasan, dan keseimbangan hidup tidak terpenuhi oleh perusahaan. Memahami perilaku kerja Generasi Z adalah kunci bagi perusahaan untuk mengelola dan mempertahankan talenta muda ini secara efektif dalam jangka panjang.

Tiga faktor kunci yang seringkali diidentifikasi sebagai prediktor kuat *turnover intention* adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance*. Motivasi kerja, sebagai daya penggerak internal, menentukan seberapa besar komitmen dan kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merefleksikan evaluasi subjektif karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, termasuk gaji, hubungan dengan atasan, dan peluang pengembangan karir. Sementara itu, *work-life balance* menjadi faktor yang sangat esensial bagi Generasi Z, yang sangat menghargai waktu pribadi dan kesejahteraan psikologis. Konsep ini mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Sihotang & Sitompul, 2024), bahkan menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Yogyakarta, sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi, pendidikan, dan pariwisata di Indonesia, menyediakan konteks yang relevan dan unik untuk penelitian ini. Kota ini memiliki populasi Generasi Z yang besar, yang kini mendominasi angkatan kerja di berbagai sektor, khususnya jasa, teknologi, dan industri kreatif. Dinamika pasar

kerja di Yogyakarta, dengan kombinasi budaya lokal, biaya hidup yang relatif rendah, dan perkembangan sektor kreatif, menciptakan lingkungan yang ideal untuk menginvestigasi hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Tingginya mobilitas dan banyaknya pilihan kerja di era ekonomi digital meningkatkan persaingan antar perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Perusahaan di Yogyakarta dituntut untuk beradaptasi dengan preferensi Generasi Z yang mengutamakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja, pola kerja, dan tempat kerja yang adaptif, yang menuntut penerapan sistem *work-life balance* yang efektif (Arditya Afrizal Mahardika dkk., 2022). Generasi Z juga dikenal memiliki nilai-nilai sosial yang tinggi, kepedulian terhadap lingkungan, dan kemampuan multitasking serta kolaborasi yang kuat, menjadikan mereka aset berharga bagi perusahaan.

B. TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOESIS

Motivasi Kerja

Menurut (Adha dkk., 2019), motivasi didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dalam diri seseorang, mendorong mereka untuk bekerja sama secara efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Andi Irfan dkk., 2023), mencakup:

- **Kebutuhan Fisik:** Motivasi internal untuk mencapai keinginan, seperti gaji yang layak, bonus, uang lembur, serta tunjangan makan dan transportasi.
- **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan:** Organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang aman dan nyaman, termasuk jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat pelengkapan keselamatan.
- **Kebutuhan Sosial:** Interaksi sosial melalui pertemanan, penerimaan dalam kelompok, serta keinginan untuk mencintai dan dicintai.
- **Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya:** Pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai, seperti keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh atasan atas pencapaiannya, yang mendorong motivasi kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan multidimensional, tidak sederhana baik dalam definisinya maupun analisisnya. Menurut (Simanjuntak & Nadapdap, 2017), kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang, baik positif maupun negatif, terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Santoso & Yuliantika, 2022) meliputi:

1. **Pekerjaan:** Isi pekerjaan itu sendiri dapat menjadi faktor kepuasan.
2. **Upah:** Jumlah bayaran yang diterima, apakah sesuai dan adil dengan kebutuhan.
3. **Pengawas:** Seseorang yang memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerja.
4. **Rekan Kerja:** Interaksi dengan rekan kerja dapat membuat pekerjaan menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Work-Life Balance

Menurut (Gunarti & Lestari, 2025) menjelaskan *work-life balance* sebagai konsep yang menggambarkan kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi yang didedikasikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang.

Indikator Work life Balance

Indikator *work-life balance* menurut Hasan dkk. (2021) meliputi:

1. **Gangguan Kerja dengan Kehidupan Pribadi:** Situasi di mana tuntutan pekerjaan mengganggu aktivitas dan waktu pribadi, seperti jam kerja panjang yang mengurangi waktu bersama keluarga atau untuk hobi.
2. **Gangguan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan:** Masalah atau tanggung jawab dalam kehidupan pribadi (misalnya masalah keluarga atau kesehatan) yang memengaruhi kinerja dan fokus di tempat kerja.
3. **Peningkatan Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan:** Adanya keseimbangan positif di mana perkembangan dalam kehidupan pribadi (misalnya peningkatan kesehatan mental atau hubungan sosial) berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di tempat kerja, dan sebaliknya.

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau tidak sukarela. (Azzahrah dkk., 2025) juga menekankan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan perlu mendapat perhatian serius karena dapat memengaruhi pendapatan perusahaan. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Indikator Turnover Intention

Indikator *turnover intention* menurut (Idam Wahyudi dkk., 2024) adalah sebagai berikut:

1. **Berpikir untuk berhenti:** Refleksi individu untuk mempertimbangkan pengunduran diri atau tetap di tempat kerja, seringkali akibat kekecewaan.
2. **Niat untuk mencari opsi lain:** Keinginan individu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.
3. **Niat untuk berhenti:** Karyawan bermaksud mengundurkan diri setelah menemukan kesempatan yang lebih dominan atau menguntungkan.

Hubungan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat hubungan yang konsisten antara motivasi kerja dan turnover intention karyawan. Penelitian oleh (Putra & Mujiati, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini diperkuat oleh Krisna (Krisna Putra & Kartika, 2024) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara motivasi kerja terhadap turnover intention. Konsistensi hasil dari kedua penelitian ini menegaskan bahwa penurunan motivasi dalam bekerja akan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berniat meninggalkan organisasi. Pengaruh positif yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula *turnover intention* yang muncul. Rendahnya motivasi kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengakuan terhadap kontribusi, ketidakjelasan jalur karir, kompensasi yang tidak memadai, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Ketika karyawan kehilangan dorongan untuk berkontribusi dan berkembang dalam pekerjaannya, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat memberikan stimulus dan kepuasan yang lebih baik. Implikasi strategis dari temuan ini bagi manajemen organisasi adalah pentingnya memprioritaskan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan sebagai strategi efektif dalam mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan talenta berkualitas.

Hipotesis (H1): Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z.

Hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan hubungan yang jelas antara kepuasan kerja dan turnover intention karyawan. (Ardiyanti, 2019) menemukan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Yantu dkk., 2023) yang membuktikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap turnover intention. Konsistensi hasil dari kedua penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka, hal tersebut akan meningkatkan kecenderungan mereka untuk berniat meninggalkan organisasi. Pengaruh positif yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula *turnover intention* yang muncul. Ketidakpuasan kerja dapat disebabkan oleh beragam faktor, antara lain kurangnya pengakuan terhadap kontribusi, sistem kompensasi yang tidak adil, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan aspek-aspek fundamental dalam pekerjaannya, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Implikasi strategis dari temuan ini bagi manajemen organisasi adalah pentingnya memfokuskan upaya pada peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan berbagai aspek pekerjaan sebagai strategi efektif dalam mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan berkualitas dalam jangka panjang.

Hipotesis (H2): Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Turnover Intention terhadap Karyawan Generasi Z.

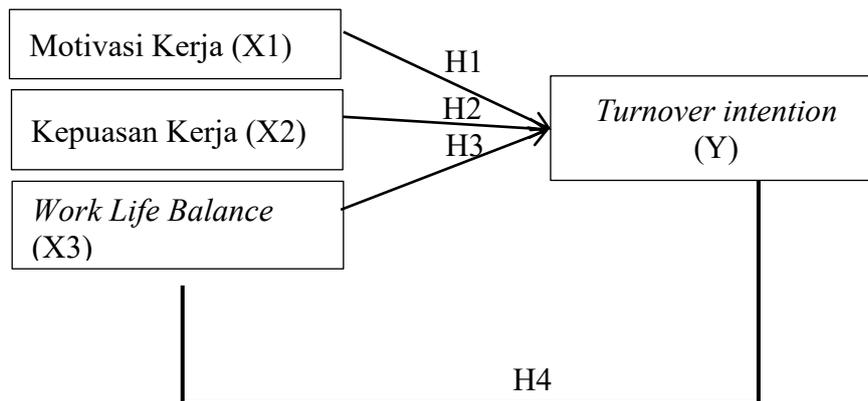
Hubungan Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Temuan empiris dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi yang kuat mengenai hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Penelitian oleh (Rindi Alvia Ningrum dkk., 2023) mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance terhadap turnover intention. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Ferzanita, 2023) yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Konsistensi hasil ini semakin diperkuat oleh penelitian (Prayogi dkk., 2019) yang juga membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Ketiga penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki intensi *turnover intention* atau keinginan untuk meninggalkan organisasi. Fenomena ini menantang asumsi umum bahwa *work-life balance* yang baik selalu berkontribusi pada retensi karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian mengindikasikan bahwa karyawan dengan *work-life balance* yang optimal cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi untuk mengeksplorasi peluang karir baru. Mereka juga memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja dan merasa lebih aman secara psikologis untuk mengambil risiko berpindah kerja. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi praktisi manajemen sumber daya manusia bahwa strategi retensi karyawan tidak dapat hanya mengandalkan peningkatan *work-life balance* semata. Sebaliknya, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan holistik dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Hipotesis (H3): Work-Life Balance berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan riset yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan mengukur variabel-variabel menggunakan instrumen penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini berlandaskan filsafat positivisme, yang menurut Febrianti (2020), memiliki sifat statistik dalam menguji hipotesis. Pendekatan eksplanatori dipilih karena bertujuan untuk merespon suatu masalah yang sedang dihadapi, yaitu mengukur pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan work-life balance (X3) terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z (Y). Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Generasi Z di Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	59	59%
Perempuan	41	41%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden karyawan Generasi Z yang bekerja di Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki, dengan jumlah frekuensi 59 responden atau sebesar 59% dari total 100 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi dari karakteristik responden berdasarkan usia karyawan di PT Garuda Cipta Cemerlang, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
18 s/d 20 Tahun	12	12%

21 s/d 23 Tahun	51	51%
24 s/d 26 Tahun	35	35%
27 s/d 29 Tahun	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 21 sampai 23 tahun, dengan frekuensi sebanyak 51 responden atau sebesar 51% dari total 100 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi dari karakteristik responden berdasarkan usia karyawan di PT Garuda Cipta Cemerlang, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	46	46%
D3 Diploma	10	10%
S1 Sarjana	42	42%
S2 (Magister)	1	1%
Lainya	1	1%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK, dengan jumlah 46 responden atau sebesar 46% dari total 100 responden. Jenjang pendidikan S1 Sarjana juga memiliki proporsi yang signifikan, yaitu 42%.

Hasil Uji Instrumen Pengumpul Data

Jenis pengujian yang dilakukan untuk instrumen pengumpul data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Dengan $N = 100$ dan $\alpha = 5\%$ ($df = N - 2$) diperoleh nilai r tabel = 0,859. Adapun hasil dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,808	0,000	Valid
	X1.2	0,840	0,000	Valid
	X1.3	0,859	0,000	Valid
	X1.4	0,770	0,000	Valid
	X1.5	0,845	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,849	0,000	Valid
	X2.2	0,807	0,000	Valid

	X2.3	0,827	0,000	Valid
	X2.4	0,810	0,000	Valid
	X2.5	0,817	0,000	Valid
<i>Work Life Balance</i>	X3.1	0,749	0,000	Valid
	X3.2	0,801	0,000	Valid
	X3.3	0,843	0,000	Valid
	X3.4	0,803	0,000	Valid
	X3.5	0,817	0,000	Valid
<i>Turnover intention</i>	Y1.1	0,777	0,000	Valid
	Y1.2	0,836	0,000	Valid
	Y1.3	0,840	0,000	Valid
	Y1.4	0,808	0,000	Valid
	Y1.5	0,786	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Dengan N=100 dan $\alpha=5\%$ (df=N-2=98), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,859. Adapun hasil dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa nilai r hitung dari semua item pernyataan untuk setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel (0,859), dan semua nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semua item pada tiap variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), nilai Cronbach's Alpha dapat diterima jika $\geq 0,7$. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	0,883	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,879	0,70	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,870	0,70	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,867	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Dari hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari tiap variabel lebih besar dari 0,70. Ini berarti bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	100
---	-----

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94984472
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,050
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,159 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Dari data tabel diatas menjelaskan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai 0,159 yang lebih besar dari 0,05 (nilai signifikan), dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2,006	,935		2,144	,035		
Motivasi Kerja	,301	,066	,331	4,537	,000	,423	2,363
Kepuasan Kerja	,394	,066	,433	5,964	,000	,429	2,332
<i>Work Life Balance</i>	,208	,063	,227	3,328	,001	,484	2,065

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,423, Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,429, dan *Work Life Balance* (X3) adalah 0,484. Semua nilai *Tolerance* ini lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Analisis data ini menggunakan Glejser. Hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Glejer dengan variabel dependen *Turnover intention* (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,336	,536		4,356	,000
	Motivasi Kerja	-,024	,038	-,097	-,622	,535
	Kepuasan Kerja	,001	,038	,003	,017	,986
	<i>Work Life Balance</i>	-,017	,036	-,071	-,487	,627

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,535, Kepuasan Kerja adalah 0,986, dan *Work Life Balance* adalah 0,627. Semua nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaran titik-titik pada *scatterplot* (jika ditampilkan) akan menunjukkan pola yang menyebar secara acak, tidak beraturan, dan tidak membentuk suatu pola tertentu, yang mengkonfirmasi tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk interpretasi dan analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skor terendah dan skor tertinggi. Menurut Sugiyono (2014) dapat menemukan kriteria penilaian responden terhadap item pertanyaan yang dilakukan dengan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Skor penilaian terendah adalah : 1

Skor penilaian tertinggi adalah : 5

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel Kategori 9

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Hasil statistik deskriptif pada variabel penelitian ini untuk diketahui rata-rata dari setiap indikator yang akan diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10
Penilaian Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat berarti dan memberikan dampak positif	3,74	Tinggi
2.	Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	3,61	Tinggi
3.	Saya termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan dalam pekerjaan	3,94	Tinggi
4.	Saya merasa tertantang dengan target dan tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan	3,48	Tinggi
5.	Saya berusaha memberikan performa terbaik untuk mencapai kesuksesan dalam karir	4,07	Tinggi
	Total	3,768	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel motivasi kerja secara keseluruhan berada dalam kategori "Tinggi" dengan rata-rata jawaban sebesar 3,768, atau dalam kategori "Setuju". Penilaian tertinggi diperoleh pada item pertanyaan "Saya berusaha memberikan performa terbaik untuk mencapai kesuksesan dalam karir" dengan nilai rata-rata 4,07 (kategori Sangat Setuju). Sedangkan, penilaian terendah diperoleh oleh item pertanyaan "Saya merasa tertantang dengan target dan tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan" dengan nilai rata-rata yaitu 3,48 (kategori Setuju). Ini mengindikasikan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang baik secara umum, dengan dorongan kuat untuk berprestasi.

Setelah diklasifikasi dan dirata-rata, penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dapat disajikan secara rinci seperti tabel di bawah ini:

Tabel 11
Penilaian Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai kemampuan saya	3,62	Tinggi
2.	Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang baik dalam bekerja	3,46	Tinggi
3.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	4,11	Tinggi
4.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	3,73	Tinggi

5.	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan prestasi kerja yang saya berikan	3,96	Tinggi
	Total	3,776	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel kepuasan kerja secara keseluruhan berada dalam kategori "Tinggi" dengan rata-rata jawaban sebesar 3,776, atau dalam kategori "Setuju". Penilaian tertinggi diperoleh pada item pertanyaan "Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya" dengan nilai rata-rata 4,11 (kategori Sangat Setuju). Sedangkan, penilaian terendah diperoleh oleh item pertanyaan "Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang baik dalam bekerja" dengan nilai rata-rata yaitu 3,46 (kategori Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa aspek hubungan dengan rekan kerja menjadi sumber kepuasan yang kuat bagi responden.

Setelah diklasifikasi dan dirata-rata, penilaian terhadap variabel *work-life balance* dapat disajikan secara rinci seperti tabel di bawah ini:

Tabel 12
Penilaian Terhadap Variabel Work Life Balance

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan	4,01	Tinggi
2.	Saya dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja saya	3,50	Tinggi
3.	Saya memiliki peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya	3,85	Tinggi
4.	Saya memiliki peran dan tanggung jawab terhadap keluarga saya	3,69	Tinggi
5.	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan	3,41	Tinggi
	Total	3,692	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel *work-life balance* secara keseluruhan berada dalam kategori "Tinggi" dengan rata-rata jawaban sebesar 3,692, atau dalam kategori "Setuju". Penilaian tertinggi diperoleh pada item pertanyaan "Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan" dengan nilai rata-rata 4,01 (kategori Sangat Setuju). Sedangkan, penilaian terendah diperoleh oleh item pertanyaan "Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan" dengan nilai rata-rata yaitu 3,41 (kategori Setuju). Ini mengindikasikan bahwa responden merasa cukup mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Setelah diklasifikasi dan dirata-rata, penilaian terhadap variabel *turnover intention* dapat disajikan secara rinci seperti tabel di bawah ini:

Tabel 13
Penilaian Terhadap Variabel Turnover Intention

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya merasakan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan saya	3,41	Tinggi
2.	Saya selalu berpikir untuk meninggalkan perusahaan	4,08	Tinggi
3.	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saya	3,99	Tinggi
4.	Saya mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	3,80	Tinggi
5.	Saya ingin meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan dan tawaran kerja yang lebih baik	3,68	Tinggi
	Total	3,792	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel *turnover intention* secara keseluruhan berada dalam kategori "Tinggi" dengan rata-rata jawaban sebesar 3,792, atau dalam kategori "Setuju". Penilaian tertinggi diperoleh pada item pertanyaan "Saya selalu berpikir untuk meninggalkan perusahaan" dengan nilai rata-rata 4,08 (kategori Sangat Setuju). Sedangkan, penilaian terendah diperoleh oleh item pertanyaan "Saya merasakan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan saya" dengan nilai rata-rata yaitu 3,41 (kategori Setuju). Meskipun rata-rata keseluruhan "tinggi", adanya item seperti "selalu berpikir untuk meninggalkan perusahaan" dengan skor tinggi menunjukkan bahwa niat untuk berpindah kerja cukup signifikan di kalangan responden.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Adapun hasil dari perhitungan koefisien determinasi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,777	1,98008

Data Diolah

Dari tabel

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

Sumber: Primer 2025

dias

menunjukkan bahwa hasil olah data diperoleh dari nilai Adjust R Square sebesar 0,777 yang artinya variabel dependen (Y) dalam model *Turnover intention* dijelaskan oleh variabel independen yaitu X1, X2, serta X3. Perubahan variabel Y yang bisa dijelaskan oleh perubahan variabel X sebesar 78,3 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (Halik et al., 2021).

Uji t (Parsial)

Adapun hasil uji t atau uji parsial dalam penelitian ini disajikan dalam tabel perhitungan sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,006	,935		2,144	,035
	Motivasi Kerja	,301	,066	,331	4,537	,000
	Kepuasan Kerja	,394	,066	,433	5,964	,000
	<i>Work Life Balance</i>	,208	,063	,227	3,328	,001

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Model:

$$Y = 2,006 + 0,301 X_1 + 0,394 X_2 + 0,208 X_3 + \varepsilon$$

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka hypothesis diterima

X1 berpengaruh positif terhadap Y (hypothesis 1 diterima)

X2 berpengaruh positif terhadap Y (hypothesis 2 diterima)

X3 berpengaruh positif terhadap Y (hypothesis 3 diterima)

Uji F (Simultan)

Adapun hasil dari uji F (Simultan) disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1361,452	3	453,817	115,749	,000 ^b
	Residual	376,388	96	3,921		
	Total	1737,840	99			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil data di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Work Life Balance* (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang ada di perusahaan secara

substansial memengaruhi niat karyawan untuk berpindah. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di Yogyakarta diterima.

Interpretasi dari pengaruh positif ini adalah bahwa semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi kerja tinggi, *turnover intention* cenderung rendah. Hasil penelitian ini selaras dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian Nurkhalisah (2024) dan Goni (2021) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang secara tidak langsung mendukung pentingnya motivasi dalam mempertahankan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menjadi bukti kuat akan hubungan ini. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di perusahaan secara langsung memengaruhi niat mereka untuk berpindah. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention diterima.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan Generasi Z, semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi akan berkorelasi dengan *turnover intention* yang rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Pertiwi (2020) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai yang signifikan ini menegaskan bahwa kualitas work-life balance yang ditawarkan oleh perusahaan secara langsung memengaruhi niat karyawan untuk berpindah. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan work-life balance berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di Yogyakarta diterima.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula niat mereka untuk berpindah kerja. Fenomena ini mungkin terlihat kontradiktif pada pandangan pertama, namun sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya seperti Kurniawan et al. (2022) yang juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Penjelasan yang mungkin adalah bahwa karyawan dengan *work-life balance* yang optimal cenderung merasa lebih percaya diri dan memiliki lebih banyak energi untuk mengeksplorasi peluang karir baru yang mungkin menawarkan tantangan atau imbalan yang lebih besar. Mereka mungkin memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja yang ideal dan merasa lebih aman secara psikologis untuk mengambil risiko berpindah pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, work-life balance, dan turnover intention, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Ini mengindikasikan bahwa semakin rendah motivasi kerja, semakin tinggi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Artinya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, semakin besar kecenderungan karyawan Generasi Z untuk mencari pekerjaan lain.
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dirasakan, semakin tinggi pula niat untuk berpindah kerja, yang mungkin disebabkan oleh rasa percaya diri yang lebih besar untuk mengeksplorasi peluang baru.
4. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Ini berarti bahwa ketiga faktor ini secara bersama-sama memiliki dampak yang kuat terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alfara, F. M., & Saputra, F. E. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z*.
- Andi Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (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>
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2190>
- Azzahrah, F., Ambarita, R., & Hutagalung, H. (2025). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA- TAPANULI TENGAH*.
- Ferzanita, S. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN MILENIAL PT XYZ. *Dynamic Management Journal*, 7(4).
- Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. 6(1).
- Idam Wahyudi, Auliya Nurmalasari, Bikorin Bikorin, Muhammad Akmal, & Yoshua Ronaldo Primartono. (2024). Kajian Literatur: Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.704>

- Krisna Putra, K. A. A. S., & Kartika, I. M. (2024). Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali. *Jurnal AKSES*, 15(2). <https://doi.org/10.70358/jurnalakses.v15i2.1142>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02>
- Rindi Alvia Ningrum, Rauliy Sijabat, & Fadjar Dharmaputra. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN GAJI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Milenial di Pati). *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 1(3), 142–151. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.327>
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407–1422. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2571>
- 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*. 24.
- Simanjuntak, D. S., & Nadapdap, K. (2017). *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2).
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, Moh. R. D. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA TENAGA KONTRAK DI RUMAH SAKIT ALOEI SABOE KOTA GORONTALO. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104–110. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.528>