Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page 16917-16930

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z PADA PT KLIP TEKNOLOGI INDONESIA (NYK NEMESIS) JAKARTA

Rini Mulia Susanti[1], Ety Nurhayaty[2]
[1,2]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Corresponding Author : Rini Mulia Susanti E-mail: 64215252@bsi.ac.id, ety.eyy@bsi.ac.id

Published: Maret, 2026

ABSTRAK
Penelitian ini mengkaji pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT Klip Teknologi Indonesia NYK Nemesis, di tengah tingginya turnover rate 54% pada sektor teknologi Indonesia akibat tekanan kerja berlebih. Tujuannya menguji pengaruh parsial dan simultan kedua variabel tersebut. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif kausal menggunakan kuesioner Likert 5 poin. Populasi dan sampel mencakup 63 karyawan Gen Z (usia 22-28 tahun) dengan teknik sensus. Instrumen diuji validitas (r-hitung > r-tabel 0.248) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0.60), dianalisis dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan asumsi klasik via SPSS v27. Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial (t-hitung 4.051 > 2.000, sig. 0.000), work life balance tidak signifikan (t-hitung 0.955, sig. 0.343), dan secara simultan signifikan (F-hitung 32.282, R^2 0.518 atau 51.8%). Kesimpulan merekomendasikan pengelolaan beban kerja untuk tingkatkan retensi, dengan keterbatasan sampel kecil.

Kata Kunci: worklife balance, beban kerja, turnover intention

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 mendominasi tenaga kerja di sektor teknologi seperti PT Klip Teknologi Indonesia NYK Nemesis, sebuah perusahaan yang fokus pada produk gaming dan sparepart komputer. Mereka tumbuh sebagai digital native yang mahir menggunakan teknologi, namun sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan intensif dengan kehidupan pribadi, di mana work life balance menjadi kunci untuk menjaga kesejahteraan. Fenomena ini semakin terlihat dengan tingkat turnover Generasi Z di Indonesia yang mencapai 54% lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya dalam lima tahun terakhir, dipicu oleh beban kerja berlebih dan ketidakseimbangan kerja-hidup.

Generasi Z di perusahaan teknologi seperti PT Klip Teknologi Indonesia NYK Nemesis sering mengalami tekanan tinggi akibat jam kerja panjang dan tugas kompleks terkait pengembangan produk gaming, yang mengganggu keseimbangan antara komitmen profesional dan kehidupan pribadi. Work life balance, yang mencakup pengaturan waktu antara pekerjaan dan keluarga, menjadi sulit dicapai karena ekspektasi multitasking dan FOMO (fear of missing out) yang melekat pada karakteristik mereka. Selain itu, beban kerja kuantitatif dan kualitatif yang tidak proporsional menyebabkan kelelahan fisik serta mental, memperburuk kualitas kinerja dan kepuasan kerja.[Kadir et al., 2023]

Beban kerja berlebihan pada Generasi Z di sektor IT menyebabkan peningkatan stres kerja, penurunan produktivitas, dan munculnya pikiran untuk mencari pekerjaan baru, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian yang menemukan pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap turnover intention.[Haniyah et al., 2025] Ketidakseimbangan work life balance memperparah hal ini, di mana karyawan gagal membagi energi emosional antara tugas profesional dan hubungan sosial, sehingga meningkatkan niat keluar organisasi.[Pratiwi et al., 2022] Di PT Klip Teknologi Indonesia NYK Nemesis, fenomena ini terlihat dari tingginya absensi dan keluhan karyawan Gen Z akibat tugas yang tidak sesuai kemampuan, mirip dengan temuan studi di sektor serupa.[Yuliya Pratiwi et al., 2022] Akar masalah ini juga melibatkan kurangnya dukungan organisasi dalam mengelola tuntutan tugas, yang memicu turnover disfungsional pada karyawan berkinerja baik.[Robin Tamba, 2024]

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT Klip Teknologi Indonesia NYK Nemesis Jakarta menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampling total 63 responden.[Sugiyono, 2025] Urgensinya terletak pada tingginya turnover Gen Z yang mengancam stabilitas perusahaan teknologi di Indonesia, di mana pengelolaan beban kerja optimal dapat meningkatkan retensi dan produktivitas jangka panjang. Kebaruan penelitian ini adalah fokus pada konteks spesifik perusahaan gaming/sparepart komputer dengan variabel work life balance sebagai moderator baru dibanding studi sebelumnya yang lebih umum pada ritel atau properti, serta integrasi dimensi involvement dan satisfaction balance.[Yemina Stefanya Jacinta Winarto, 2025]

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal, di mana fokus utama adalah menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen work life balance dan beban kerja terhadap variabel dependen turnover intention pada karyawan Generasi Z di PT Klip Teknologi Indonesia NYK Nemesis Jakarta.[Sugiyono, 2025] Metode ini dipilih karena bersifat deskriptif-verifikatif, memungkinkan pengukuran numerik melalui data primer sekunder untuk menggeneralisasi temuan secara statistik akurat.[Creswell & Creswell, 2018][Sudaryono, 2021] Pendekatan kausal menekankan pengaruh variabel bebas terhadap terikat, sesuai dengan rumusan masalah yang menguji pengaruh parsial dan simultan, sementara asosiatif mengidentifikasi korelasi antarvariabel.[Emzir, 2021][Sugiyono, 2025]

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama penelitian adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin (sangat tidak setuju hingga sangat setuju), dirancang untuk mengukur indikator work life balance (time balance, involvement balance, satisfaction balance), beban kerja (mental load, time load, task variety), dan turnover intention (pikiran berhenti, keinginan mencari kerja baru, niat keluar).[Sugiyono, 2025] Instrumen diuji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS v27, dengan uji Cronbach Alpha (>0.60) dan korelasi Pearson, dilengkapi wawancara mendalam serta studi dokumentasi data turnover perusahaan untuk triangulasi.[Sudaryono, 2021][Emzir, 2021] Teknik analisis data mencakup uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, heteroskedastisitas Glejser, multikolinearitas VIF<10, linearitas), regresi linier berganda, uji t parsial, dan uji F simultan via SPSS v27, dengan transformasi MSI untuk konversi data ordinal ke interval.[Creswell & Creswell, 2018][Sugiyono, 2025]

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari seluruh 63 karyawan Generasi Z (lahir 1997-2003, usia 22-28 tahun) yang aktif bekerja di PT Klip Teknologi Indonesia NYK Nemesis Jakarta pada periode November 2025, berlokasi di Ruko Harco Mangga Dua Blok P No. 21-22.[Sugiyono, 2025] Sampel diambil menggunakan teknik sampling total atau sensus karena populasi kurang dari 100, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden untuk representasi akurat dan mengurangi bias sampling.[Sudaryono, 2021][Emzir, 2021][Iba Wardhana, 2023] Teknik ini sesuai rekomendasi untuk populasi kecil, memastikan generalisasi internal kuat tanpa kehilangan data signifikan.[Creswell & Creswell, 2018]

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dimulai dari studi pendahuluan (Oktober 2025) untuk identifikasi masalah melalui observasi dan dokumentasi data turnover (22 karyawan keluar tahun 2025), dilanjutkan penyusunan instrumen, pengujian validitas-reliabilitas, dan distribusi kuesioner serta wawancara langsung pada responden.[Sugiyono, 2025] Pengumpulan data primer dilakukan November-Desember 2025 via Google Form dan kunjungan lapangan, diikuti pengolahan data dengan Excel untuk MSI dan SPSS v27 untuk analisis regresi serta uji hipotesis (uji t dan F pada α=0.05).[Sudaryono, 2021][Emzir, 2021] Tahap akhir meliputi interpretasi hasil, pembahasan implikasi terhadap kebijakan SDM perusahaan, dan validasi silang dengan data sekunder untuk kesimpulan komprehensif.[Creswell & Creswell, 2018]

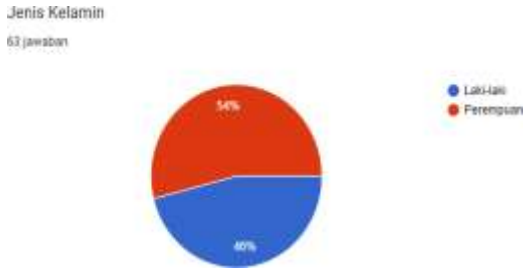
HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	46%
2	Perempuan	34	54%
	Jumlah	63	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)



Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

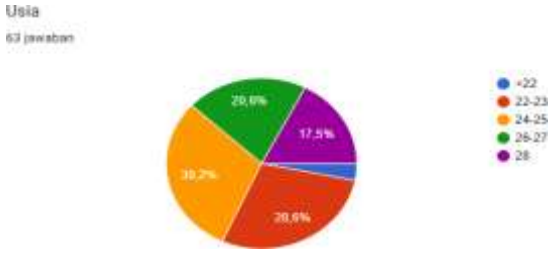
Gambar 1. Grafik Jenis Kelamin Responden

Melihat hal tersebut bisa dikatakan karakteristiknya partisipan berlandaskan jenis kelamin pada studi ini didominasi oleh Perempuan banyaknya 34 partisipan dengan presentase 54%. Sedangkan laki-laki banyaknya 29 partisipan dengan presentase 46% dari total keseluruhan partisipan studi banyaknya 63 respondepartisipann.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 22	2	3,2 %
2	22 – 23 tahun	18	28,6 %
3	24 – 25 tahun	19	30.2 %
4	26 – 27 tahun	13	20.6 %
5	28 tahun	11	17,5 %
	Total	63	100 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)



Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Gambar 2. Grafik Usia Responden

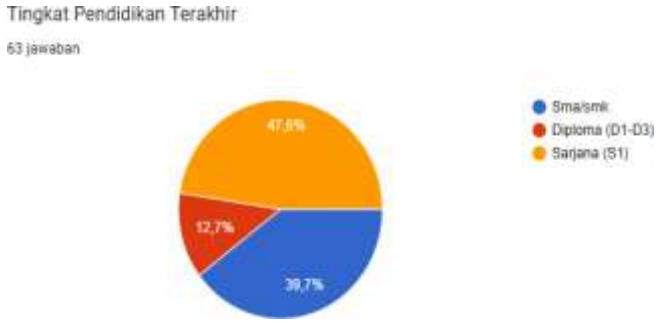
Melihat hal tersebut bisa dikatakan partisipan berlandaskan usianya < 22 tahun banyaknya 2 partisipan atau 3,2 %, 22-23 tahun banyaknya 18 partisipan atau 28,6 %, 24-25 tahun banyaknya 19 partisipan atau 30.2 %, 26-27 tahun banyaknya 13 partisipan atau 20.6 %, 28 tahun banyaknya 11 partisipan atau 17,5 %. Ini bisa dibuat simpulan karakteristiknya usia partisipan mendominasi ialah usia 24-25 tahun dengan jumlah banyaknya 19 partisipan dari total keseluruhan responden sebanyak 63 responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Sma/smk	25	39,7 %
2	Diploma (D1-D3)	8	12,7 %

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
3	Sarjana (S1)	30	47,6 %
	Total	63	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)



Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

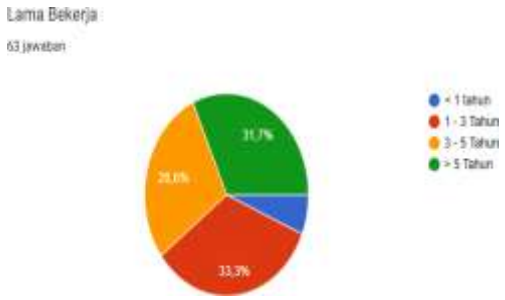
Gambar 3. Grafik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Melihat hal tersebut bisa dikatakan partisipan berlandaskan Tingkatan Pendidikan terakhir meliputi tamatan Sma/smk banyaknya 25 partisipan atau 39,7 %, Diploma (D1- D3) banyaknya 8 partisipan atau 12,7 %, Sarjana (S1) banyaknya 30 partisipan atau besaran 47,6 %. maka bisa dibuat simpulan karakteristiknya Tingkatan Pendidikan terakhir partisipan mendominasi ialah tamatan sarjana (S1) yaitu banyaknya 30 partisipan dari total keseluruhan sebanyak 63 responden.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 tahun	4	6,3 %
2	1 – 3 tahun	21	33,3 %
3	3 – 5 tahun	18	28,6 %
4	> 5 tahun	20	31,7 %
	Total	63	100 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)



Sumber; Data diolah oleh peneliti, (2025)

Gambar 4. Grafik Lama Bekerja Responden

Melihat hal tersebut bisa dikatakan lama bekerja meliputi yang kurang dari 1 tahun banyaknya 4 partisipan atau 6,3 %, bekerja selama 1-3 tahun banyaknya 21 partisipan atau 33,3 %, bekerja selama 3-5 tahun banyaknya 18 partisipan atau 28,6 % dan bekerja lebih dari 5 tahun banyaknya 20 partisipan atau 31,7 %. Ini bisa dibuat simpulan karakteristiknya partisipan yang mendominasi ialah partisipan dengan masa bekerja 1-3 tahun, yaitu banyaknya 21 partisipan dari keseluruhan 63 partisipan.

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsinya data pada studi ini meliputi tiga variable yakni *Worklife Balance* (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y). Deskripsinya dari tiap pernyataan memperlihatkan opsi jawabannya dengan penilaian berdasarkan skla likert. Setelah mendapatkan skor total, peneliti menghitung dan menetapkan kategori berdasarkan data skor penilaian.

Skala Likert digunakan dalam penilaian ini. Sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau sekelompok individu terhadap suatu peristiwa sosial diukur menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2023) Setelah semua data dikumpulkan dengan benar, nilai rata- rata tanggapan responden dikelompokkan ke

dalam skala interval 1 hingga 5, dan panjang kelas interval ditentukan memakai rumusnya (Sugiyono, 2023), yakni:

Jumlahnya kriteria pertanyaan

=5 Nilainya tertinggi

=5

Nilainya terendah =1

NJI $\frac{5-1}{5} = 0.8$

Berikut rumus skor rata-ratanya dengan persen diformulasikan yakni:

$$NJI = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Setelah didapatkan hasil skor, selanjutnya jawaban akan diinterpretasikan sesuai dengan skor perolehan tiap butir. Skor interpretasi diperlihatkan pada table:

Tabel 5. Skor Interpretasi Data

No	Rentang Skor Rata – Rata	Kategori
1	4,21 – 5,00	Sangat Baik
2	3,41 – 4,20	Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	1,81 – 2,60	Tidak Baik
5	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : (Sugiyono, 2023)

1. Variabel *Worklife Balance* (X1)

Tabel 6. Data Kuesioner Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pilihan jawaban					Jumlah Sampel	Total	Mean Skor	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS				
	1	2	3	4	5				
X2.1	0	2	12	35	14	63	250	3.96	Baik
X2.2	2	11	15	21	14	63	223	3.53	Baik
X2.3	0	0	4	43	16	63	264	4.19	Baik
X2.4	1	1	5	39	17	63	259	4.11	Baik
X2.5	0	1	5	39	18	63	263	4.17	Baik
X2.6	0	0	5	43	15	63	262	4.15	Baik
Rata-Rata	0.5	2,5	7,6	36.6	15,6	63	253,5	4,01	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Melihat temuan kuesioner pada variable Beban Kerja (X2), diperoleh rata-ratanya skor keseluruhan yakni 4,01 masuk pada kategorinya "Baik", memperliahtkan beban kerja karyawan secara umum masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan. Indikator dengan nilai mean tertingginya ada pada pernyataan X2.3 dengan nilainya mean 4,19, diikuti oleh pernyataannya X2.5 dengan nilainya mean 4,17 dan X2.6 dengan nilai mean 4,15, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa mampu memenuhi tuntutan serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun demikian, terdapat indikator dengan nilai mean terendah, yaitu pernyataan X2.2 dengan nilai mean 3,53, yang menunjukkan bahwa sebagian responden masih merasakan tekanan atau tuntutan pekerjaan tertentu. Meskipun demikian, secara keseluruhan temuan memperlihatkan beban kerja karyawan berada pada kategori baik, namun tetap diperlukan perhatian manajemen agar tekanan kerja dapat diminimalkan guna menekan potensi turnover intention karyawan.

2. Beban Kerja (X2)

Tabel 7. Data Kuesioner Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pilihan jawaban					Jumlah Sampel	Total	Mean Skor	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS				
	1	2	3	4	5				
X2.1	0	2	12	35	14	63	250	3,97	Baik
X2.2	2	11	15	21	14	63	223	3,54	Baik
X2.3	0	0	4	42	16	63	260	4,13	Baik
X2.4	1	1	5	39	17	63	259	4,12	Baik
X2.5	0	1	5	39	18	63	263	4,18	Baik
X2.6	0	0	5	43	15	63	262	4,16	Baik
Rata- Rata	0.5	2,5	7,6	36,5	15,6	63	252,8	4,01	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Melihat temuan kuesioner pada variable Beban Kerja (X2), didapat rata-ratanya skor keseluruhan yakni 4,01 masuk pada kategorinya "Baik". Ini memperlihatkan Tingkat Beban Kerja karyawan dapat dikendalikan. Indikator tertinggi adalah "Saya selalu datang tepat waktu" (Mean = 4,18), indikator "Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan"(Mean = 4,16), dan indikator "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik" (Mean = 4,13). Namun terdapat indikator dengan skor rendah seperti pernyataan "Saya merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan" (Mean = 3,54), menunjukkan bahwa kondisi eksternal seperti merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi beban kerja Sebagian responden.

3. *Turnover Intention* (Y)

Tabel 8. Data Kuesioner Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pilihan jawaban					Jumlah Sampel	Total	Mean Skor	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS				
	1	2	3	4	5				
Y.1	1	10	14	22	16	63	231	3,67	Baik
Y.2	1	4	11	28	19	63	249	3,96	Baik
Y.3	1	0	12	32	18	63	255	4,05	Baik
Y.4	1	6	13	26	17	63	241	3,83	Baik
Y..5	3	12	11	25	12	63	220	3,50	Baik
Y.6	4	13	9	26	11	63	216	3,43	Baik
Rata- Rata	1,8	7,5	1,11	2,52	15,5	63	237	3,73	Baik

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Melihat temuan kuesioner pada variable *Turnover Intention* (Y), didapat rata- ratanya skor keseluruhan 3,73 masuk pada kategorinya "Baik" . ini memperlihatkan karyawan merasa bahwa Tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tergolong rendah. Indikator tertinggi adalah "Saya mulai berfikir untuk mencari lowongan pekerjaan" (Mean = 4,05), kemudian indikator " Saya mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain" (Mean = 3,96) dan indikator "Saya telah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya (Mean = 3,83). Namun, terdapat indikator dengan skor terendah seperti pernyataan indikator "Saya telah mengikuti tahapan seleksi kerja di Perusahaan lain"(Mean=3,43). Temuan memperlihatkan mayoritas partisipan belum secara aktif melakukan Tindakan nyata untuk meninggalkan organisasi, meskipun kecendrungan untuk memikirkan dan mempertimbangkan peluang kerja di tempat lain.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujiannya validitas pada penelitian ini melalui alat ukur berupa kuesioner, dihitung melalui perbandingan nilai rhitung dan rtabel yang mana jika rhitung > rtable dikatakan valid, serat bila rhitung < rtable dikatakan tidak valid. Dalam pernyataan ini, terdapat total 21 pernyataan, Dimana terdiri 9 pernyataan terkait *Worklife Balance* (X1), 6 pernyataan terkait Beban Kerja (X2), 6 pernyataan terkait *Turnover Intention* (Y). penelitian ini memiliki responden sebanyak 63 sampel.

Nilai rtabel pada penelitian ini adalah 0.235 berasal dari rumus df=n-2 dalam penelitian ini nilai n adalah 63. Jadi df = 63 -2 =61. Dibawah ini ialah temuan validitas memakai spss versi 27 terkait variabel *Worklife Balance* (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) yakni:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Worklife Balance (X1)	X1.1	0.829	0.248	Valid
	X1.2	0.774	0.248	Valid
	X1.3	0.740	0.248	Valid
	X1.4	0.697	0.248	Valid
	X1.5	0.810	0.248	Valid
	X1.6	0.767	0.248	Valid
	X1.7	0.778	0.248	Valid
	X1.8	O,843	0.248	Valid
	X1.9	0.750	0.248	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.653	0.248	Valid
	X2.2	0.658	0.248	Valid
	X2.3	0.724	0.248	Valid
	X2.4	0.749	0.248	Valid
	X2.5	0.708	0.248	Valid
	X2.6	0.817	0.248	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0.843	0.248	Valid
	Y2	0.844	0.248	Valid
	Y3	0.816	0.248	Valid
	Y4	0.747	0.248	Valid
	Y5	0.904	0.248	Valid
	Y.6	0.890	0.248	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2025)

Melihat hal tersebut bisa dikatakan keseluruhan butir pernyataannya terkait variable *Worklife Balance* (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) dapat dinyatakan valid. Temuan memperlihatkan rhitung untuk tiap variable melebihi rtable. Dengan demikian, semua pernyataan tentang setiap variable valid, serta studi bisa dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Dalam instrument bisa memberi hasil yang konsisten saat pengukuran dilaksanakan secara berkala, uji reliabilitas dilaksanakan. Cronbach's Alpha dipakai guna mengevaluasi keandalan pada studi ini. Bila nilainya Cronbach's Alpha suatu instrument melebihi 0,60, instrument tersebut dikatakan reliable; bila tidak melebihi 0,60, instrument tersebut dikatakan tidak valid. Temuan uji reliabilitas tiap variable yakni:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Wor klife Balance (X1)	0.917	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.810	0.60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.917	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Melihat hal tersebut bisa dikatakan temuan melalui *Cronbach's Alpha* pada tiap variable yakni *Worklife Balance* (X1), memiliki nilai 0.917, Beban Kerja (X2), mendapatkan nilai 0.810 dan *Turnover Intention* (Y), memperoleh nilai 0.917. Sebagai syarat instrument dinyatakan reliabel maka *Cronbach's Alpha* harus melebihi 0.60. Maka keseluruhan instrument pernyataan dapat dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai >0.60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pendapat (Pratiwi et al., 2022) Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah nilai sisa atau selisih dalam suatu studi memiliki distribusi normal atau abnormal. Berikut adalah panduan pengambil simpulannya:

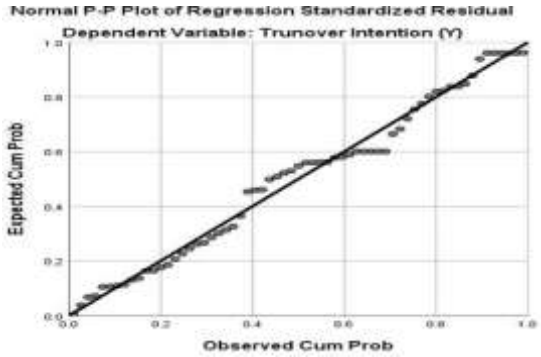
a. Bila signifikan < 0.05 dikatakan terdistribusi tidak normal.
b. Bila signifikan > 0.05 dikatakan terdistribusi normal

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas one sample kolmogorov-smir ov test

m		unstandardized Residual
N		63
Normal paramateres[a,b]	mean	.9800
	Std. Deviation	.39339
Most Extreme Differences Absolute		.156
Positive		.114
Negative		-,156
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061[c]

a. test distribusion
b. Calculated from data
c. Liliefors Significance Correction

Melihat tersebut temuan pengujian memakai metodologi KS test memperoleh nilainya 0.200. Nilai signifikansinya melebihi 0.05 (0.061 > 0.05) hingga bisa dibuat simpulan modelnya regresi dipakai terdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan gambar P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Melihat p-p plot dapat dikatakan normal, karena data tersebar berkisaran garis diagonal serta mengikutinya arah garis diagonal, ini dinyatakan datanya normal.

2. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan menggunakan *Test of Linearity* pada program SPSS

Anova Table

Between Groups	**(Combined)**	**Sum of Squares**	**df**	**mean Square**	**F**	**Sig**
		1037.225	**35**	**29.635**	**2.202**	**0.019**
	Linearity	**586.304**	**1**	**586.304**	**43.563**	**0**

		Anova Table				
Between	**(Combined)**	**Sum of**	**df**	**mean**	**F**	**Sig**
	Deviation from linearity	**450.921**	**34**	**13.262**	**0.985**	**0.522**
Within Groups		**363.385**	**27**	**13.459**		
Total		**1400.609**	**62**			

Data diolah oleh peneliti, (2025)

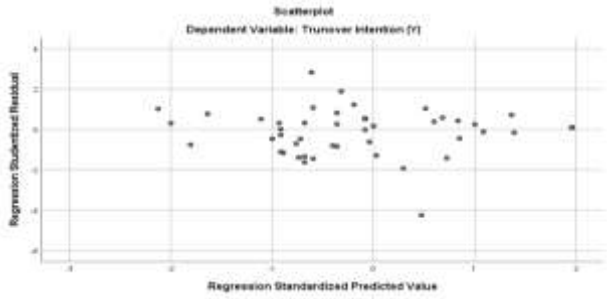
Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA. Diperoleh nilai signifikan pada pada bagian *linearity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Selanjutnya, pada bagian *deviation from linearity* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,522. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,522 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari bentuk hubungan linear tersebut.

3. Uji Heteroskedasitas

A. Metode Scatter Plot Kriteria yang ditentukan dalam metode ini yaitu

a. Bila ada polanya tertentu misalkan gelombang, menyempit serta melebarnya dikatakan ada heteroskedastisitas

b. Bila tidak ada pola jelas, serta titiknya tersebut di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, dikatakan tidak ada heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Gambar 6. Uji Heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot

Karena titik-titik pada grafik sebelumnya tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola, dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada. Dalam model ini, asumsi heteroskedastisitas tradisional, yaitu ketidakhadiran.

Hal ini lebih lanjut dibuktikan dengan uji heteroskedastisitas memakai dalam pengambilan keputusan dengan memeriksa nilai sig variabel independen. Bila sig variabel independen tidak melebihi 0,05 bisa dipastikan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(constant)	7.049	5.628		1.252	.215
	Worklife Balance (x1)	-,206	.235	-.186	-.878	.384
	Beban Kerja (X2)	.179	.367	.104	.489	.627

a.Dependent Variable: ABS_RES

Sumber data: diolah peneliti, (2025)

Melihat hal tersebut bisa dikatakan variabel *Worklife Balance* (X1) mempunyai nilainya thitung yakni -0.878 dengan signifikan 0.384, sedangkan variabel Beban Kerja (X2) mempunyai nilainya thitung yakni 0.489 dengan signifikansin 0.627. Kedua nilai signifikan tersebut melebihi 0.05, ini bisa dibuat simpulan tidak ada indikasi pengaruh signifikan dari kedua variabel independen terhadap nilai residual absolut, hingga bisa dikatakan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Indartini & Mutmainah (2024), multikolinearitas terdeteksi jika toleransi < 0,10 atau VIF > 10; sebaliknya, tidak ada jika toleransi > 0,10 dan VIF ≤ 10.
Hasil uji: Worklife Balance (X1) thitung = -0,878 (sig. 0,384); Beban Kerja (X2) thitung = 0,489 (sig. 0,627). Kedua nilai sig. > 0,05 menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap residual absolut, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 1 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinerity statistic	
		Tolerance	VIF
1	Work Life Balance (X1)	.364	2.747
	Beban Kerja (X2)	.364	2.747

a. Dependent Variable: Trunover Intention (Y)
Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Variable Worklife Balance (X1): Tolerance = 0,364; VIF = 2,747. Variable Beban Kerja (X2): Tolerance = 0,364; VIF = 2,747.
Kedua nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak ada multikolinearitas antar variabel independen. X1 dan X2 layak digunakan bersamaan untuk menjelaskan Turnover Intention (Y) tanpa gangguan hubungan linear kuat.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.294	3.909		-2.122	.038
	Work Life Balance (X1)	.156	.163	.142	.955	.343
	Beban Kerja (X2)	1.033	.255	.602	4.051	.000

a. Dependent Variable: Trunover Intention (Y)
Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Pengujian Hipotesis

Table 15. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefisients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Standar eror	Beta	t	sig
1	**(constant)**	**-8.294**	**3.909**		**-2.122**	**0.38**
	Worklife balance (X1)	**.156**	**.163**	**.142**	**.955**	**.343**
	Beban Kerja (X2)	**1.033**	**2.55**	**.602**	**4.501**	**·000**

a. **Dependen variabel : *Turnover Intention (Y)***

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Perhitungan t-tabel: df = n - k - 1 = 63 - 2 - 1 = 60, sehingga t-tabel = 2,000.

Uji t parsial:

- Worklife Balance (X1): t-hitung = 0,955 < 2,000 → H01 diterima, Ha1 ditolak; tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y).
- Beban Kerja (X2): t-hitung = 4,051 > 2,000 (sig. 0,000 < 0,05) → H02 ditolak, Ha2 diterima; berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857.955	2	428.978	32.282	.000[b]
	Residual	797.315	60	13.289		
	Total	1655.270	62			

a. Dependent Variable: Trunover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Perhitungan F-tabel: df1 = 2 (variabel independen), df2 = 60 (n - k - 1), α = 0,05 → F-tabel = 3,15.

Uji F: F-hitung = 32,282 > 3,15 (sig. 0,000 < 0,05) → H_0 ditolak, H_a diterima. Simpulan: Worklife Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-8.294	3.909		-2.122	.038			
	Work Life Balance (X1)	.156	.163	.142	.955	.343	.622	.122	.086
	Beban Kerja (X2)	1.033	.255	.602	4.051	.000	.715	.463	.363

Tabel 18. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta × Zero Order	Kontribusi (%)
1	Work Life Balance (X1)	0.142	0.622	0.142 × 0.622 = 0.0883	8,8%
2	Beban Kerja (X2)	0.602	0.715	0.602 × 0.715 = 0.4304	43,0%

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta × Zero Order	Kontribusi (%)
		Jumlah		0.5187	51,9%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Kontribusi variabel independen terhadap Turnover Intention (Y):

- Worklife Balance (X1): β = 0,142 × r = 0,622 = 0,0883 (8,8%) – kontribusi relatif kecil.
- Beban Kerja (X2): β = 0,602 × r = 0,715 = 0,4304 (43,0%) – kontribusi terbesar.

Total: 51,9% dari X1 dan X2; sisa 48,1% oleh variabel lain di luar model.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720[a]	.518	.502	3.64535

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Koefisien determinasi (R Square): 0,518 (51,8%).

Worklife Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersamaan memengaruhi 51,8% variasi Turnover Intention (Y); sisa 48,2% oleh faktor lain di luar model. Kontribusi cukup kuat, cocok untuk dasar pembahasan hasil penelitian lebih lanjut.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Worklife Balance* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan temuan studi, diketahui bahwasannya *Worklife Balance* secara parsial tidak ada pengaruhnya signifikan pada Turnover Intention (Y) karyawan gen Z di PT Klip Teknologi Indonesia (NYK Nemesis). Ini pembuktian dari nilainya T_{hitung} tidak melebihi T_{tabel} yang artinya 0.955 < Ttabel 2,000 serta nilainya Sig. 0.343 > 0.05. ini diterimanya $H_0$1 serta ditolaknya H_a1. Dengan demikian, bisa dibuat simpulan *Worklife Balance* secara parsial tidak ada pengaruhnya signifikan pada *Turnover Intention.*

Temuan memperliahtkan *Worklife Balance* belum jadi faktornya utama memengaruhi *Turnover Intention,* ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan terutama gen z merasakan work-life balance, hal itu tidak otomatis mengurangi atau meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan Perusahaan. Oleh karena itu karyawan generasi z Keputusan untuk tetap bertahan atau keluar dari Perusahaan lebih banyak dipengaruhinya oleh faktor lain di luar worklife balance, diantaranya kesempatan untuk pengembangan karir, imbalan, dan suasana kerja.

Temuannya ini diperkuat studi Hilasseba dalam (Ramadhani et al., 2025) memperlihatkan *Worklife Balance* tidak ada pengaruhnya signifikan pada *Turnover Intention.* Yang berarti worklife balance bukan lah faktor yang menyebabkan karyawan generasi z untuk meninggalkan Perusahaan saat ini.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Melihat temuan studi Beban Kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Klip Teknologi Indonesia (NYK Nemesis). Ini pembuktiannya dari nilai T_{hitung} melebihi T_{table} arti 4,051 > 2,000 serta nilainya Sig. 0.000 <0.05. ini dikatakan ditolaknya $H_0$2 serta diterimanya H_a2. Dengan demikian, bisa dibuat simpulan beban kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada *turnover intention.*

Temuan variable beban kerja dalam studi ini menunjukkan adanya tekanan untuk memenuhi target kerja yang tinggi dan ekspektasi pekerjaan yang harus dipenuhi. Akibat kondisi ini, pekerja Gen Z mengalami kelelahan fisik dan mental, yang meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi akan berdampak pada psikologi dan motivasi pekerja Gen Z. Karyawan lebih cenderung merasa kewalahan dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain jika tugas tidak didukung oleh sumber daya manusia

yang memadai, dukungan, dan waktu yang cukup.

Selain itu, studi ini diperkuat oleh peneliti terdahulu yaitu (Afifaturochmah & Korika, 2024) beban kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada *turnover intention*. Ini dikatakan makin tingginya beban kerja diberi pada karyawan terkhusus karyawan gen z akan meningkatkannya *turnover intention* pada Perusahaan.

Pengaruh *Worklife Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Melihat temuan studi, dikatakan *worklife balance*(X1) dan beban kerja(X2) secara bersamaan ada pengaruhnya signifikan pada *Turnover Intention* (Y) Karyawan Generasi Z di PT Klip Teknologi Indonesia (NYK Nemesis). Ini pembuktiannya temua dari F_{hitung} yakni 32,282 > 3,15 serta nilainya Sig. 0.000 > 0.05. ini ditolaknya H_o serta diterimanya.

H_a. Dengan demikian, bisa dibuat simpulan *Worklife Balance* dan Beban Kerja mempunyai pengaruhnya positif secara bersamaan pada *Turnover Intention*.

Berdasarkan koefisien Determinasi (R Square) besarannya 0.518 ataupun 51,8%, bisa dikatakan *worklife balance* dan beban kerja secara bersamaan bisa menjelaskan *turnover intention* besarannya 51,8%, lalu angka sisa 48,2 % dipengaruhinya oleh faktor lain di luar variable dikaji pada studi ini. Temuan memperlihatkan keduanya variable independent mempunyai kontribusi cukup kuat saat memberi penjelasan variasi *turnover intention* karyawan gen z.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT Klip Teknologi Indonesia NYK Nemesis, dengan nilai t-hitung 4,051 lebih besar dari t-tabel 2,000 dan signifikansi 0,000, sementara work life balance tidak berpengaruh signifikan (t-hitung 0,955, sig. 0,343). Secara simultan, kedua variabel tersebut memengaruhi turnover intention dengan F-hitung 32,282 dan R square 0,518, menjelaskan 51,8 persen variasi, di mana beban kerja menyumbang 43 persen dan work life balance 8,8 persen. Keterbatasan penelitian meliputi sampel kecil hanya 63 responden dari satu perusahaan teknologi gaming di Jakarta, sehingga generalisasi terbatas pada konteks serupa, serta ketergantungan pada data self-report kuesioner yang rentan bias subyektif.

Implikasi praktisnya mencakup rekomendasi bagi manajemen untuk mengelola beban kerja melalui redistribusi tugas, fleksibilitas jam kerja, dan dukungan sumber daya guna menekan turnover, meskipun work life balance kurang krusial di sini. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas sampel ke berbagai sektor IT, mengintegrasikan variabel moderator seperti kepuasan kerja atau kompensasi, serta menggunakan pendekatan mixed-method untuk triangulasi data lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Afifaturochmah, L., & Korika, I. S. (2024). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers 1. *Journal of Management, 17*(3), 1429–1437.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Emzir. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif dan kualitatif*. Rajawali Pers.

Haniyah, I., Azazi, A., et al. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi, beban kerja terhadap turnover intention Gen Z. *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2*(April). https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/article/view/405**Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode penelitian* (M. Pradana, Ed.). Eureka Media Aksara.

Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis data kuantitatif: Uji instrumen, uji asumsi klasik, uji korelasi dan regresi linier berganda* (H. Warnaningtyas, Ed.). Penerbit Lakeisha.

Kadir, A., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan, 13*(3). https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96

Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh work life balance, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi, 10*.

Ramadhani, S. D., Sijabat, R., & Akbar, S. S. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja karyawan (Studi kasus: PT Semarang Garment). *Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi, 2*(September), 11–19.

Sudaryono. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method*. Rajawali Pers.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sugiyono. (2025). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Winarto, Y. S. J. (2025). Pengaruh flexible working arrangement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention Generasi Z. *Jurnal Informatika Bisnis, 7*(3), 7–8. https://doi.org/10.37034/infeb.v7i3.1201