

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN GENERASI Z

(Skripsi)

Oleh :

NABILA ABSHARINA HERMAN WR

2111011077



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN GENERASI Z

Oleh

Nabila Absharina Herman Wr

Generasi Z semakin mendominasi pasar kerja dengan ekspektasi tinggi terhadap *work-life balance* dan kecenderungan berpindah kerja (*turnover intention*). Tingginya *turnover intention* menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja, sehingga perlu dipahami faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* serta peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi moderasi. Data diperoleh dari 189 responden yang bekerja pada beberapa sektor pekerjaan di Indonesia dengan menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *self-efficacy* ditemukan juga tidak memoderasi hubungan *work-life balance* dengan *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan atau ketiadaan *work-life balance* di tempat kerja tidak menjadi pertimbangan utama bagi karyawan Generasi Z dalam menentukan keberlanjutan karier mereka, dan *Self-efficacy* bukan faktor kunci yang menentukan keputusan karyawan Generasi Z untuk bertahan atau meninggalkan tempat kerja saat ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan *turnover intention* karyawan Generasi Z, sehingga perlu penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi keputusan berpindah kerja.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, *Turnover Intention*, *Self-Efficacy*, Generasi Z

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTION WITH SELF-EFFICACY AS A MODERATING VARIABLE AMONG GENERATION Z EMPLOYEES

By

Nabila Absharina Herman Wr

Generation Z is increasingly dominating the labor market with high expectations for work-life balance and a tendency toward job switching (turnover intention). The high rate of turnover intention poses a challenge for companies in retaining their workforce, thereby necessitating an understanding of the factors that influence it. This study aims to analyze the effect of work-life balance on turnover intention and the role of self-efficacy as a moderating variable. The research method used is a quantitative method with a moderating regression approach. Data were collected from 189 respondents working across various employment sectors in Indonesia using purposive sampling techniques. The results of the study indicate that work-life balance does not have a significant effect on turnover intention. Moreover, self-efficacy was also found not to moderate the relationship between work-life balance and turnover intention. These findings suggest that the presence or absence of work-life balance in the workplace is not a primary consideration for Generation Z employees in determining their career sustainability, and that self-efficacy is not a key factor influencing Generation Z employees' decisions to stay or leave their current workplace. These findings imply that other factors may play a more prominent role in influencing the turnover intention of Generation Z employees, thereby highlighting the need for further research to better understand the dominant factors affecting their decision to change jobs.

Keywords: *Work-Life Balance, Turnover Intention, Self-Efficacy, Generation*

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA KARYAWAN GENERASI Z**

Oleh :

NABILA ABSHARINA HERMAN WR

2111011077

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen

Program Studi S1 Manajemen



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN GENERASI Z**

Nama Mahasiswa : **Nabila Absharina Herman Wr**

Nomo Pokok Mahasiswa : **2111011077**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.
NIP. 19851017 200812 2 006

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**



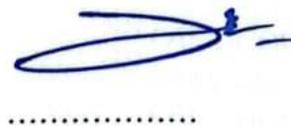
.....

Sekretaris : **Luthfi Firdaus, S.E., M.M.**



.....

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**



.....



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 27 Mei 2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Nama : Nabila Absharina Herman Wr
Nomor Pokok Mahasiswa : 2111011077
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Generasi Z

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 16 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Nabila Absharina Herman Wr
2111011077

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Tangerang, Banten pada tanggal 16 Maret 2002. Peneliti merupakan putri pertama dari pasangan Bapak Muherman dan Ibu Sulismiati, anak pertama dari 4 bersaudara.

Dengan rahmat ALLAH SWT, peneliti memulai Pendidikan awal di TK ISTIQLAL pada tahun 2009, kemudian melanjutkan Pendidikan dasar di SD 2 Beringin Raya pada tahun 2009 dan selesai pada tahun 2015. Kemudian, melanjutkan Pendidikan menengah pertama di SMPN 14 Bandar Lampung pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Peneliti kemudian melanjutkan ke Tingkat Pendidikan menengah atas di SMKN 8 Bandar Lampung pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Peneliti terdaftar menjadi mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung pada tahun 2021 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa, peneliti terdaftar dan aktif di beberapa organisasi, seperti anggota dari Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen dan Sekretaris Divisi Lingkungan Hidup Generasi Baru Indonesia (GenBI) Komisariat Universitas Lampung.

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Muara Tenang Timur, Kecamatan Tangjung Raya, Kabupaten Mesuji, Lampung 40 hari pada bulan Januari-Februari 2024.

MOTTO HIDUP

“Pada akhirnya, tanpa disadari atau tidak, apa yang melewatkanmu tidak akan pernah jadi milikmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

-Umar bin Khatab-

“Yang buruk sengaja Allah lepaskan agar yang baik mempunyai kesempatan untuk datang”

-Ali bin Abi Thalib-

“Hidup itu gak boleh sederhana, hidup itu harus luas, hebat, kuat, dan bermanfaat”

-unknown-

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji Milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan, saya persembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cintakasih saya kepada:

Ayahanda Muherman dan Ibunda Sulismiati

yang telah meluangkan waktu, usaha, dan tenaga untuk merawat, mendidik, serta membesarkan penulis dengan penuh dedikasi dan tanpa mengenal lelah. Dukungan dan doa yang tak pernah berhenti diberikan demi kesuksesan penulis, serta cinta dan kasih sayang yang tak terhingga, adalah hadiah yang amat berharga bagi penulis.

Seluruh sahabat-sahabatku dan teman seperjuanganku

Yang selama ini memberikan doa, nasehat, dan motivasi yang tiada henti.

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Pujian serta ungkapan syukur disampaikan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas izin dan kehendak-Nya, penulis berhasil menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini dengan judul **“Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Generasi Z”**. Skripsi ini merupakan prasyarat penyelesaian pendidikan serta penganugerahan gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bantuan dan arahan yang beragam dari berbagai pihak telah memberikan kontribusi berharga dalam memfasilitasi penyusunan skripsi ini. Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas perhatian serta bantuannya;
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas perhatian dan bantuannya;
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing, sekaligus Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Terima kasih banyak atas kesediaannya untuk meluangkan waktu, berbagi pengetahuan, memberikan bimbingan, serta memberikan saran dan kritik yang berharga selama tahapan penyusunan skripsi ini hingga selesai;
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku dosen penguji utama, atas segala bimbingan, kritik, dan saran konstruktif yang telah memperkaya pemahaman penulis serta memberikan kontribusi besar dalam penyempurnaan skripsi ini hingga selesai;
5. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M., selaku dosen sekretaris penguji atas

perhatian dan ketelitiannya dalam mengkaji setiap bagian dari skripsi ini, serta atas kritik dan saran yang tidak hanya membangun, tetapi juga membuka wawasan penulis dalam melihat suatu permasalahan secara lebih ilmiah;

6. Ibu Dr. Dorothy Rouly Haratua Pandjaitan, S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang dengan penuh dedikasi telah berkontribusi dalam memberikan pengetahuan dan pengalaman berharga kepada penulis selama menjalani pendidikan dalam Program Studi S1 Manajemen;
8. Seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan dukungan yang luar biasa, baik selama proses perkuliahan maupun tahapan penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala bantuan, kerjasama, serta kesabaran yang telah diberikan;
9. Kedua orang tua penulis, Ayah dan Ibu tercinta, yang senantiasa mendoakan, mendampingi, serta memberikan dukungan tanpa henti sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih atas cinta yang tulus, kesabaran yang tiada batas, dan keikhlasan dalam merelakan penulis untuk mengejar setiap impian, apa pun bentuknya;
10. Adik-adik penulis tercinta, Deshyfa Herman Wr, Azzam Herman Wr, dan Izzaty Herman Wr, yang senantiasa memberikan semangat, doa, dan dukungan tulus sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini;
11. Kakak sepupu penulis, Mbak Diani Indri Astuti dan Mbak Nesy Ria Anggraeni, yang dengan penuh kasih senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat sejak awal perjalanan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.;

12. Mbah Kakung, Mbah Putri, serta seluruh keluarga besar, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis melalui doa-doa yang tulus, perhatian yang hangat, serta dukungan moril yang tak pernah putus sejak awal masa perkuliahan hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
13. Kepada sahabat-sahabat terbaik dalam perjalanan perkuliahan ini: Dwi Peni, Nadira Tri Amalia, Yolanda Aisyah Putri, Dicky Ferlian Utama, dan Alkesa Ramdhanti Yudial. Terima kasih atas tawa yang menguatkan, telinga yang selalu mendengar, serta kehadiran yang menjadi tempat bersandar dalam suka dan duka selama masa perkuliahan;
14. Kepada seluruh sahabat dan rekan perjuangan Penerima Beasiswa Bani Indonesia yang tergabung dalam Generasi Baru Indonesia (GenBI) Komisariat Universitas Lampung dan Generasi Baru Indonesia (GenBI) Provinsi Lampung. Terimakasih telah menjadi teman dan memori terbaik selama masa perkuliahan.
15. Kepada rekan-rekan magang PerempuanMasadepan.id, Kak Angel, Kak Aul, Kak Novi, Kak Sherly, Kak Wheni, Kirani, Kirana, Galuh serta para seluruh tim pendukung yang dengan penuh dedikasi telah berkontribusi dalam memberikan pengetahuan dan pengalaman berharga kepada Penulis dan telah memberikan dukungan yang luar biasa selama proses magang. Semoga sukses senantiasa menyertai setiap langkah perjalanan para rekan-rekan sekalian.
16. Kepada rekan-rekan Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) di Bakrie Center Foundation – Inisiatif Lampung Sehat, khususnya Melani, Aura, Nabila, Putri, Kak Teo selaku Mentor Divisi Fundraising, Pak Sudyanto, serta seluruh tim Inisiatif Lampung Sehat. Terima kasih atas kebersamaan yang hangat, bimbingan yang tulus, serta kesempatan belajar yang begitu berharga selama masa magang. Semoga kesuksesan dan keberkahan senantiasa menyertai langkah dan karya Bapak, Ibu, serta seluruh rekan sekalian;
17. Kepada rekan-rekan magang Bank Indonesia Kantor Perwakilan

Provinsi Lampung, Puput, Mbak Raju, Mbak Yosie, Mbak Risa, Mbak Fia, Mbak Ucin, Mbak Shaumi, Mbak Novi, Pak Uci, Daffa, Adel, Nancy, Melin, Yasmi, Ale, dan semua pihak yang terlibat. Terima kasih atas kebersamaan yang penuh makna, semangat kolaboratif, serta dukungan tulus yang senantiasa menguatkan selama masa magang;

18. Teman-teman KKN Kelurahan Muara Tenang Timur, Kecamatan Tanjung Raya, Kabupaten Mesuji. Terima kasih telah menjadi bagian dari proses Kuliah Kerja Nyata selama 40 hari, serta terima kasih atas pengalaman berkesan yang telah kalian berikan. Semoga kalian dapat mencapai mimpi masing-masing.
19. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberikan masukan serta inspirasi bagi penulis, suatu kebahagiaan telah dipertemukan dengan kalian semua.
20. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis mengharapkan kritik dan beserta saran agar skripsi ini dapat menjadi sebuah karya tulis yang lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pembaca dan semua pihak yang membantu dalam pembuatan skripsi ini selalu diberikan kebahagiaan dan kesehatan.

Bandar Lampung, 20 Mei 2025

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nabila' followed by a stylized flourish and the initials 'WR'. A long diagonal line is drawn across the signature from the bottom left towards the top right.

Nabila Absharina Herman Wr

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1 <i>Work-life balance</i>	8
2.1.1 Definisi <i>Work-life balance</i>	8
2.1.2 Dimensi <i>Work-life balance</i>	9
2.1.3 Komponen <i>Work-life balance</i>	9
2.2 <i>Turnover Intention</i>	10
2.2.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	10
2.2.2 Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	11
2.2.3 Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	11
2.2.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	12
2.3 <i>Self-Efficacy</i>	12

2.3.1 Definisi <i>Self-Efficacy</i>	12
2.3.2 Indikator <i>Self-Efficacy</i>	12
2.3.3 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i>	13
2.3.4 Sumber <i>Self-Efficacy</i>	14
2.4 Penelitian Terdahulu.....	15
2.5 Model Penelitian.....	20
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	20
2.6.1 Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	20
2.6.2 <i>Self-Efficacy</i> Memoderasi Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Sumber Data penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel	24
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
3.5 Instrumen Penelitian.....	26
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	27
3.6.1 Uji Validitas.....	27
3.6.2 Uji Reliabilitas	28
3.6.3 Uji Normalitas.....	28
3.6.4 Analisis Deskriptif	28
3.7 Uji Hipotesis.....	28
3.7.1 <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	29
3.7.2 Uji Signifikasi dengan Nilai t Hitung	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Hasil Pengumpulan Data	30
4.2 Karakteristik Responden	31
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	37
4.3.1 Uji Validitas.....	37

4.3.2 Uji Reliabilitas	39
4.3.3 Uji Normalitas.....	39
4.4 Statistik Deskripsi.....	41
4.5 Analisis Deskripsi.....	42
4.5.1 <i>Work-Life Balance</i>	42
4.5.2 <i>Turnover Intention</i>	44
4.5.3 <i>Self-Efficacy</i>	46
4.6 Uji Hipotesis.....	47
4.7 Pembahasan	49
4.7.1 Hipotesis 1	49
4.7.2 Hipotesis 2	50
BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN.....	53
5.1 Simpulan.....	53
5.2 Saran.....	53
5.3 Keterbatasan	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner	30
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	31
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Tempat Bekerja..	31
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	33
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan	34
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	34
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	35
Tabel 4. 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	36
Tabel 4. 11 Hasil <i>Uji Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)	37
Tabel 4. 12 Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	37
Tabel 4. 13 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	39
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik Deskriptif	41
Tabel 4. 16 Umpan Balik Responden pada <i>Work-Life Balance</i>	42
Tabel 4. 17 Umpan Balik Responden pada <i>Turnover Intention</i>	44

Tabel 4. 18 Umpan Balik Responden pada <i>Self-Efficacy</i>	46
Tabel 4. 19 Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 <i>Turnover Intention</i> di Industri.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner penelitian <i>Work-life balance</i>	67
Lampiran 2. Kuesioner penelitian <i>Turnover Intention</i>	68
Lampiran 3. Kuesioner penelitian <i>Self-Efficacy</i>	69
Lampiran 4. Tabulasi hasil penelitian.....	70
Lampiran 5. Hasil uji validitas per variabel.....	92
Lampiran 6. Hasil Uji Realiabilitas per Variabel	94
Lampiran 7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	95
Lampiran 8. Hasil Uji Prasyarat	96
Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	97
Lampiran 10. Hasil Uji Korelasi.....	98
Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi (r^2)	99

BAB I

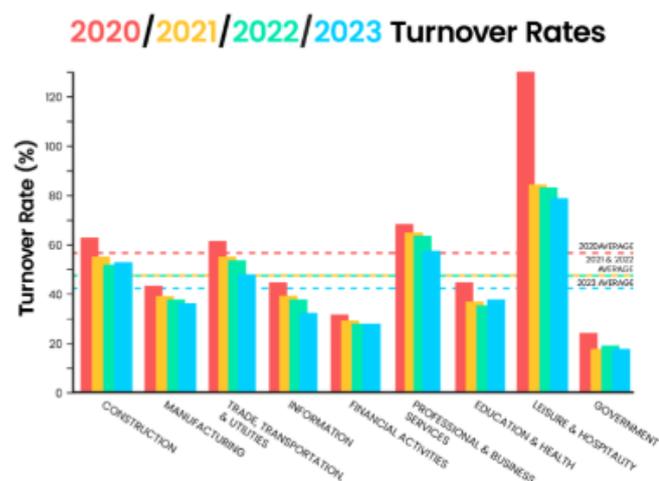
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, sektor bisnis mengalami banyak perubahan semenjak mulai masuknya beragam generasi yang memadati dunia kerja, khususnya Generasi Z. Semakin banyak pekerja yang tertarik pada fleksibilitas dan kebebasan di tempat kerja (Boudreau et al., 2015). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Generasi Z adalah kelompok demografis yang lahir pada tahun 1997 – 2012. Badan Pusat Statistika (BPS) pada tahun 2024 mencatat angkatan kerja dengan rentang umur 15 sampai 24 tahun (Generasi Z) berjumlah 18.423.930 jiwa atau sebesar 7,7 % dari angkatan kerja. Generasi Z adalah generasi yang lebih mahir dan cakap dalam menggunakan teknologi karena tumbuh selaras dengan perkembangan teknologi komputer dan Internet (Berkup, 2014).

Perubahan dari hakikat pekerjaan dan ketenagakerjaan berdampak besar pada manajemen dan produktivitas organisasi. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kebutuhan akan *work-life balance* di tempat kerja mulai diperhatikan oleh Generasi Milenial dan Generasi Z. Karyawan Generasi Z mengharapkan fleksibilitas dari pihak perusahaan untuk membantu mereka mempertahankan *work-life balance*. Karyawan yang tidak mendapati *work-life balance* akan mengalami konflik peran di dalam kehidupan pekerjaan dan di luar pekerjaan (Sánchez-Hernández et al., 2019). Informasi yang dilansir dari Cicin (2024) dari surat kabar daring detikEdu menjelaskan hasil riset yang dilakukan oleh salah satu perusahaan riset digital, yaitu Jangkara Data Lab bersama platform survei *online mobile* di Indonesia (Jakpat) dengan judul "Mengungkap Preferensi Karir Gen Z". Hasil riset menunjukkan 95 persen responden menginginkan *work-life balance* dan sebanyak 69 persen responden mengaku prinsip tersebut penting untuk

meningkatkan kemampuan diri. Kemudian, 67 persen responden mengatakan *work-life balance* penting untuk kesehatan mental. *Work-life balance* adalah suatu fenomena yang erat dengan masalah keandalan seorang individu mengatasi beban di dalam pekerjaan, namun mampu dalam mempertimbangkan untuk menjalani aspek kehidupan pribadi lainnya dengan seimbang, seperti bebas dari penyakit, tidak adanya tekanan, kemakmuran, kualitas hidup yang baik (Sánchez-Hernández et al., 2019). *Work-life balance* menyoroti bahwa kebahagiaan adalah motivator utama bagi Generasi Z dalam bekerja dan menghasilkan sejumlah dampak positif, seperti meningkatkan rasa senang terhadap hasil pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesehatan jiwa yang lebih baik (Haar et al., 2014). Keadaan stres yang berdampak pada rasa ingin meninggalkan perusahaan atau tempat kerja sering disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan atau diri sendiri akan *work-life balance* (Lestari & Margaretha, 2021).



Gambar 1. 1 *Turnover Intention* di Industri Kerja (2020 – 2023)

Sumber : <https://www.award.co>

Data yang dilansir oleh Jefferson, (2024) dalam surat kabar daring award.co menunjukkan pasca tahun 2022, jumlah *turnover intention* mengalami peningkatan signifikan, mencapai 50 juta orang di seluruh dunia. Sebesar 49% di antara mereka mengatakan bahwa kurangnya *work-life balance* membuat mereka memutuskan untuk berhenti, dan 43% mengatakan tidak adanya peluang untuk bekerja jarak jauh menyebabkan hal yang sama. Secara khusus, Generasi Z menunjukkan loyalitas dan masa kerja yang paling rendah dari generasi sebelumnya. Pernyataan ini didukung dengan hasil riset lainnya, yaitu sebanyak 49% Generasi Z tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan dalam 2 tahun pertama masa kerja, dan 61% lainnya berencana untuk melakukan hal yang sama dalam kurun waktu 3 tahun pertama masa kerja (Deloitte, 2022). *Turnover Intention* mengacu pada perasaan subjektif individu tentang peluang seseorang pergi dari pekerjaannya dalam waktu yang singkat (Boamah et al., 2022). Penarikan keputusan secara aktif untuk mencari pekerjaan baru adalah tahap terakhir dari penarikan kognitif pada *turnover intention* (Boamah et al., 2022).

Individu yang tidak mampu mengatur aspek *work-life balance* di dalam kehidupan, memilih cara mengundurkan diri dari pekerjaan yang diliputi perasaan singkat dan sesaat (Prayogi et al., 2019). Karyawan Generasi Z tidak ragu untuk mencari perusahaan atau organisasi yang menganut *work-life balance* dan mereka akan lebih memilih persaingan kerja yang ketat untuk gaya hidup yang lebih santai dan seimbang (Aggarwal et al., 2022). Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Hasil kajian didapatkan oleh Lestari & Margaretha (2021) dan Kaushalya & Perera (2018) menemukan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ketika pekerja dapat merasakan dan menciptakan *work-life balance* di tempat kerja, maka keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) semakin menurun.

Namun demikian, tidak semua penelitian memberikan hasil yang sejalan. Beberapa studi justru menemukan hasil yang bertentangan, seperti penemuan yang didapatkan Yu et al., (2022), Nurdin & Rohaeni, (2020), dan Fayyazi & Aslani, (2015) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh atau berpengaruh sebaliknya pada keputusan atau niat berpindah dari para pekerja. Terdapat beberapa alasan yang melandasi hasil ini, seperti kesadaran akan tanggung jawab dan kebutuhan pekerja dengan posisi mereka saat ini menjadi alasan utama mereka untuk selalu siap disaat pekerjaan membutuhkan mereka walau jam kantor telah usai (Corinne et al., 2009). Survei dilakukan untuk melihat fenomena Generasi Z memasuki dunia kerja. Salah satunya adalah Generasi Z dan pekerjaan, secara spesifik mereka lebih mengutamakan gaji tinggi dibandingkan *work-life balance*, hanya 38 % di antara mereka mengatakan *work-life balance* hal terpenting di tempat kerja. Hasil tersebut disebabkan karena Generasi Z juga fokus pada stabilitas dan keamanan finansial (Maru, 2016).

Dua temuan di atas menunjukkan adanya inkonsistensi hasil dalam pengaruh antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Oleh karena itu, diperlukan kajian ulang yang lebih mendalam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih sesuai dengan konteks zaman dan karakteristik unik masyarakat serta lingkungan kerja di Indonesia saat ini. Penelitian ini juga memperkenalkan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi untuk mengevaluasi sejauh mana kemampuan individu dalam mengoperasikan, mengukur, dan mengorganisasi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi kecenderungan mereka untuk meninggalkan tempat kerja di era yang dinamis ini.

Selanjutnya, *self-efficacy* diperkenalkan sebagai konsep kunci dalam penelitian ini, mengingat perannya sebagai mediator kognitif yang mempengaruhi perilaku dan harapan individu. Menurut Bandura dan Adams (1977), *self-efficacy* mencakup proses di mana individu menimbang dan mengintegrasikan berbagai informasi tentang kemampuan mereka,

yang kemudian mempengaruhi pilihan perilaku serta tingkat usaha dan ketekunan, terutama dalam menghadapi tantangan. Sebagai aspek psikologis yang penting, *self-efficacy* mencerminkan rasa percaya diri dan efektivitas individu terhadap peran yang mereka jalani, yang dapat mengurangi dampak konflik di tempat kerja (Thakur & Kumar, 2015). Dalam konteks ini, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran moderasi *self-efficacy* dalam hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di berbagai perusahaan atau instansi di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa penting untuk memahami pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini. *Work-life balance* menjadi faktor penting dalam *turnover intention* karyawan (Kaushalya & Perera, 2018). *Work-life balance* digunakan sebagai alat meningkatkan komitmen, loyalitas, dan produktivitas karyawan (Lestari & Margaretha, 2021). *Self-efficacy* yang merupakan mediator kognitif perilaku menangani situasi yang membuat stres secara efektif dengan mengatasi ancaman, tantangan, dan rintangan (Chami-Malaeb, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih kepada perusahaan atau individu dalam memanfaatkan *Work-life balance* dan *self-efficacy* dalam menurunkan angka *turnover intention* atau keinginan berpindah dari tempat kerja yang dilatarbelakangi oleh emosi sesaat.

1.2 Rumusan Masalah

Studi terdahulu terkait pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* memiliki hasil yang berbeda. Berdasarkan temuan yang diperoleh dari Lestari & Margaretha, (2021) dan Kaushalya & Perera, (2018) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan, temuan yang diperoleh dari Yu et al, (2022) dan Nurdin & Rohaeni, (2020) membuktikan bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Peran *self-efficacy* dalam

moderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memperlemah keputusan berpindah karyawan (Thakur & Kumar, 2015). Berdasarkan hal tersebut, maka pernyataan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z ?
2. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dapat diambil dari rumusan masalah di atas, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
2. Untuk mengetahui peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

Temuan penelitian diharapkan mampu menyumbangkan saran informasi untuk menambah pemahaman pembaca dalam melihat sejauh mana pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Tidak sebatas itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi informasi bagi pengembangan keilmuan penelitian di masa yang akan datang.

2. Praktis

Hasil penelitian bisa dijadikan saran pemikiran dalam pengambilan

keputusan bagi sektor perusahaan yang dipilih sebagai populasi dan sampel dalam penelitian ini. Sehingga, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia lebih efektif sejalan dengan tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Work-life balance

2.1.1 Definisi *Work-life balance*

Work-life balance merupakan usaha yang dilakukan pabrik (tempat usaha) untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja dengan tetap menjaga kesehatan mental yang terjaga dengan baik (Mescher et al., 2010). Sedangkan, teori terdahulu mengungkapkan bahwa *work-life balance* mencakup konflik pengayaan yang melibatkan pekerjaan dan non-pekerjaan (Fisher et al., 2009). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) adalah aspek esensial yang harus mulai dicermati individu untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja dengan tetap menjaga kesehatan mental yang terjaga baik. *Work-life balance* dapat dilihat melalui serangkaian kebijakan yang dapat diterapkan oleh para pemilik pabrik. Karyawan harus memiliki hak untuk waktu luang yang cukup, istirahat yang memadai, dan kondisi kerja yang manusiawi (Gunderman, 2021). Pandangan terkait *work-life balance* saat ini adalah seseorang harus memiliki waktu dan sumber daya terpisah yang dialokasikan secara khusus untuk bertanggung jawab pada hubungan pekerjaan dan hubungan keluarga (Charoensukmongkol & Puyod, 2024). *Work-life balance* terbukti memberikan pengaruh kepada pekerja, seperti membantu mengurangi stres, mencegah kelelahan, dan menjaga lingkungan kerja tetap sehat (Ejlertsson et al., 2018). Selain itu, Michel et al (2014) menemukan *work-life balance* dapat memfasilitasi pekerja untuk memiliki rasa kendali dan membuat mereka dapat lebih fokus dalam memperhatikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, dijelaskan bahwa *work-life balance* adalah situasi dimana pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan karirnya dengan kehidupan pribadinya

dan tidak ada penyebab ketimpangan yang berujung pada stres dan kelelahan dalam melakukan suatu pekerjaan (Lestari & Margaretha, 2021). Oleh sebab itu, perusahaan berkewajiban menyediakan kondisi kerja yang dapat mendukung karyawan untuk mewujudkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini dilakukan dengan perusahaan yang mengakui karyawan memiliki kehidupan lain selain bekerja pada perusahaan, dan karyawan juga mengakui hal sebaliknya.

2.1.2 Dimensi *Work-life balance*

Dimensi dalam *work-life balance* untuk mendukung upaya karyawan dalam membuat keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja. Pada tahun 2009, Fisher et al mengumumkan empat dimensi pada *work-life balance*, yaitu sebagai berikut :

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) : Dimensi yang menunjukkan tingkat keterlibatan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) : Dimensi yang menunjukkan tingkat kehidupan pribadi dapat mengganggu kehidupan pekerjaan.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) : Dimensi yang menunjukkan partisipasi keterlibatan kehidupan pribadi dapat membantu individu berprestasi di tempat kerja.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) : Dimensi yang menunjukkan tingkat pekerjaan dapat memberikan kualitas kehidupan pribadi dengan sangat baik.

2.1.3 Komponen *Work-life balance*

Konsep *work-life balance* didefinisikan sebagai penggabungan waktu, energi, tekanan, dan pencapaian tujuan. Tinjauan atas isi item pada dimensi *Work Interference with Personal Life* menggabungkan isu waktu, tekanan, dan energi. Kemudian, dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) mengandung isu pencapaian tujuan (Fisher et al., 2009).

1. Waktu

Komponen waktu mencakup jumlah dan kualitas waktu yang dihabiskan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dialokasikan untuk aktivitas lain di luar pekerjaan, seperti untuk keluarga, kehidupan sosial, atau kebutuhan pribadi.

2. Energi

Komponen ini berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi target yang diharapkan. Bagi manusia, energi merupakan sumber daya yang memiliki batas. Oleh karena itu, ketika seseorang mengalami ketidakcukupan energi dalam menjalankan aktivitasnya, hal ini dapat meningkatkan tingkat stres.

3. Tekanan

Komponen ini mencakup berbagai aspek yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu, antara lain rasa cemas yang muncul akibat tekanan situasi, beban emosional yang dirasakan, hilangnya kesempatan untuk menjalani aktivitas pribadi yang bermakna, serta tantangan dalam mempertahankan konsentrasi atau fokus pada tugas-tugas tertentu.

4. Pencapaian Tujuan

Komponen ini mencerminkan upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar tujuan atau pencapaian yang diinginkan. Kondisi ini merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk meraih keberhasilan, baik dalam konteks pekerjaan maupun sasaran pribadi.

2.2 Turnover Intention

2.2.1 Definisi Turnover Intention

Bu et al., (2011) menjelaskan *turnover intention* sebagai suatu persepsi individu yang mengarah pada tingkat berpindah karyawan, kemudahan dalam melakukan pekerjaan, dan kualitas pekerjaan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja. Namun, pandangan terdahulu memaparkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat pekerja yang dilakukan secara sadar untuk peluang kerja lain di luar organisasi saat ini (Meyer & Tett, 1993).

Hal ini juga didukung dengan argumen pada peneliti lainnya, bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar atau pindah dari suatu organisasi dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Lestari & Margaretha, 2021). Tanda-tanda yang terlihat dari *turnover intention* seorang pekerja adalah kinerja dan produktivitas yang dihasilkan menurun, kemudian menimbulkan perilaku buruk lainnya, seperti terlambat, ketidakhadiran meningkat, kekurangan inisiatif, dan tidak adanya antusiasme terhadap pekerjaan (An et al., 2022). Banyak penelitian yang mengungkapkan faktor motivasi melatarbelakangi keinginan untuk berpindah, seperti kontribusi terhadap kepuasan kerja (Chu & Kuo, 2015). Oleh karena itu, banyak peneliti menganggap *turnover* sebagai isu penting bagi organisasi dan mengadvokasi kebijakan kehidupan kerja yang mendorong hal positif lingkungan kerja.

2.2.2 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut (Thompson & Terpening, 1983), terdapat 3 faktor utama yang melatarbelakangi seseorang memiliki niat berpindah pekerjaan, yaitu :

1. Variasi antara jenis organisasi
2. Variasi terhadap kondisi lingkungan kerja di organisasi sekarang
3. Perbedaan yang berkaitan dengan jenis tugas yang diberikan di organisasi sekarang

2.2.3 Jenis-jenis *Turnover Intention*

Menurut (Chami-Malaeb, 2022), terdapat 2 jenis utama *turnover intention*, yaitu :

1. *Turnover Internal* : pergantian karyawan yang disebabkan keinginan individu secara sukarela meninggalkan pekerjaan karena stress, kebijakan dan pengawasan tempat kerja yang buruk, dan penyebab lainnya.
2. *Turnover Eksternal* : pergantian karyawan yang mengacu pada kebijakan perpindahan dalam organisasi / tempat kerja.

2.2.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Bu et al., 2011) terdapat 4 indikator dalam *turnover intention*, yaitu sebagai berikut :

1. Pengabaian terhadap tugas
2. Kinerja yang menurun
3. Sering kali melakukan protes kebijakan kepada pimpinan
4. Kurang bertanggung jawab dan motivasi

2.3 *Self-Efficacy*

2.3.1 Definisi *Self-Efficacy*

Bandura (1977) menggambarkan *self-efficacy* sebagai keadaan ketika seseorang mampu mengoperasikan, mengukur, dan mengorganisasikan berbagai sumber informasi terkait kemampuan dalam mengatur pilihan perilaku dan pengeluaran upaya yang sesuai. *Self-Efficacy* adalah hasil yang diciptakan dari proses kognitif seseorang berupa keyakinan terhadap keputusan yang dibuat, atau pengharapan untuk menilai tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugas bertujuan mendapatkan hasil yang diinginkan (Bandura & Adams, 1977). *Self-Efficacy* adalah mekanisme pengaturan diri yang memainkan peran penting dalam proses pengelolaan diri karena mempengaruhi tindakan secara langsung pada penentu kognitif, motivasi, afektif, dan pengambilan keputusan (Bandura et al., 2003). Seseorang dihadapkan dengan tantangan atau masalah kompleks, berbagai keyakinan *self-efficacy* tidak beroperasi secara terpisah, melainkan bersama-sama berkontribusi pada hasil psikososial positif dan negatif (Cattelino et al., 2023).

2.3.2 Indikator *Self-Efficacy*

Pada tahun 2011, Bandura dalam (Lunenburg, 2011) mengembangkan beberapa indikator untuk mengukur *self-efficacy* dalam konteks pekerjaan. Mereka mengembangkan skala *self-efficacy* yang terdiri dari tiga komponen utama atau indikator. Tiga indikator ini mencakup :

1. *Magnitude* (Tingkat)

Indikator ini mengacu pada tingkatan tentang sejauh mana seorang

individu dalam mempersepsikan suatu kesulitan tugas, dari masing-masing individu. Sebagai contoh, seperti sebagian orang menilai permainan bola itu sebagai suatu tantangan, namun sebagian orang lainnya menganggap hal tersebut mudah untuk dilakukan. Oleh karena itu, akan muncul suatu kecenderungan, yang mana seseorang akan menyusun tugas berdasarkan tingkatan kesulitannya, seperti mengerjakan tugas dari yang paling mudah hingga yang paling sulit

2. *Generality* (Keluasan)

Indikator ini mengacu pada kecakapan individu dalam bidang atau suatu pekerjaan khusus. Peristiwa ini menjadi alat yang dapat membuat individu mahir dalam satu bidang khusus, dan pengalaman lainnya yang dapat mendorong rasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas baru lainnya.

3. *Strength* (Kekuatan)

Indikator ini mengacu pada tahap ketangguhan atau kestabilan individu terhadap keyakinan yang dibuat. Maka dari itu, pengalaman yang buruk dapat mengakibatkan tingkat *self-efficacy* dalam seseorang runtuh, sementara itu individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang kuat dapat tetap memperbesar upayanya meskipun dengan berbagai pengalaman buruk yang pernah dialami.

2.3.3 Pengaruh *Self-Efficacy*

Menurut Bandura, (1982) *Self-Efficacy* mempengaruhi pembelajaran dan kinerja dalam tiga cara, yaitu :

1. *Self-Efficacy* mempengaruhi tujuan yang dipilih karyawan untuk dirinya sendiri.
2. *Self-Efficacy* mempengaruhi pembelajaran serta upaya yang dilakukan orang dalam pekerjaannya.
3. *Self-Efficacy* mempengaruhi kegigihan seseorang dalam mencoba hal baru dan sulit.

2.3.4 Sumber *Self-Efficacy*

Bandura, (1997) telah mengidentifikasi empat sumber utama efikasi diri: kinerja masa lalu, pengalaman perwakilan, persuasi verbal, dan isyarat emosional.

1. Kinerja Masa Lalu

Pengalaman kesuksesan merupakan faktor utama yang sangat mempengaruhi self-efficacy individu karena didasarkan pada pengalaman nyata. Kesuksesan dapat meningkatkan tingkat self-efficacy seseorang, sedangkan kegagalan yang berulang cenderung menurunkannya, terutama jika self-efficacy individu belum terbentuk dengan kokoh. Tolak ukur dari sumber ini, yaitu tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

2. Pengalaman Individu Lain

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dalam suatu bidang dapat meningkatkan self-efficacy individu pada bidang yang serupa. Individu cenderung meyakinkan dirinya bahwa jika orang lain mampu meraih keberhasilan, maka ia juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain, meskipun telah disertai dengan upaya yang maksimal, dapat menurunkan persepsi individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi motivasinya untuk berusaha mencapai kesuksesan. Tolak ukur dari sumber ini, yaitu kesuksesan rekan kerja dan kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi Verbal

Persuasi verbal digunakan untuk memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses ini, individu diberikan arahan berupa saran, nasihat, dan bimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan dirinya terhadap potensi yang dimiliki guna mendukung pencapaian target yang ditetapkan. Tolak ukur dari sumber ini, yaitu hubungan atasan dengan pegawai dan peran pemimpin.

4. Isyarat Emosional

Keadaan emosi dan kondisi fisiologis individu dapat memberikan sinyal

adanya potensi kejadian yang tidak diinginkan, sehingga individu cenderung menghindari situasi yang dianggap menekan. . Tolak ukur dari sumber ini, yaitu keyakinan akan kemampuan mencapai tugas dan keinginan sukses mencapai tujuan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Peninjauan penelitian sebelumnya akan sangat penting selama proses penyusunan dan pelaksanaan penelitian ini sebagai acuan. Penelitian ini memiliki bahasan tentang pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi terhadap karyawan Generasi Z . Adapun penelitian terdahulu yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun Penelitian, dan Jurnal	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Hasil
1	Lestari & Margaretha, (2021)	<i>Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees</i>	<i>Work life balance</i> <i>turnover intention</i>	Metode : Penelitian kuantitatif menggunakan metode survei diadopsi dan kuesioner online Sampel : karyawan generasi Y di kota Bandung	Dalam penemuan ini ditemukan bahwa adanya pengaruh negatif keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat berpindah.
2	Nair et al., (2021)	<i>Work-Life Balance and Its Impact on Turnover Intention of Married</i>	<i>Work life balance</i> <i>turnover intention</i>	Metode : Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa akademisi perempuan yang sudah menikah di Malaysia

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Tahun Penelitian, dan Jurnal	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Hasil
		<i>Female Academics in Malaysia: The Mediating Role of Job Satisfaction</i>		metode kuantitatif. Kuesioner disebarkan secara daring kepada responden karena adanya kebijakan lockdown di Malaysia Sampel : akademisi perempuan yang sudah menikah dari universitas negeri dan swasta, dengan anak-anak, dan bekerja dari rumah	memiliki niat untuk meninggalkan universitas karena keseimbangan hidup-kerja yang buruk dan kurangnya kepuasan kerja. Ini adalah temuan baru dalam konteks Malaysia. Keseimbangan hidup-kerja memiliki hubungan negatif signifikan dengan niat turnover. oleh <i>work-life balance</i> . Lebih lanjut, terbukti bahwa terdapat pengaruh negatif dimensi <i>work-life balance</i> terhadap keinginan berpindah
3	Yu et al., (2022)	<i>The Mediating Effects of Work-Life and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB</i>	<i>Work life balance turnover intention</i>		Kemudahan penggunaan program <i>work-life balance</i> tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap hubungan budaya organisasi dan niat

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Tahun Penelitian, dan Jurnal	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Hasil
		<i>Organizational Culture and Turnover Intention</i>		Metode : analisis data menggunakan SPSS 20.0 dan AMOS 18.0. melalui 4 tahapan, yaitu analisis frekuensi, memverifikasi validitas dan reliabilitas faktor-faktor penyusun, analisis korelasi, dan pemodelan persamaan struktural Sampel : staf kuliner pada hotel-hotel di Incheon	berpindah. Namun <i>work-life balance</i> mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap hubungan keempatnya atasan terhadap <i>work-life balance</i> dan niat berpindah. Manajemen hotel harus menciptakan budaya organisasi yang mendukung <i>work-life balance</i> staf kuliner
4.	Nurdin & Rohaeni, (2020)	<i>Work-life balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction</i>	<i>Work life balance turnover intention</i>	Metode : explanatory research dengan pendekatan kuantitatif Sampel : Generasi Millennial yang berusia 20-38 tahun baik laki-laki maupun perempuan	Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan berpengaruh signifikan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .

Tabel 2.1 (Lanjutan)

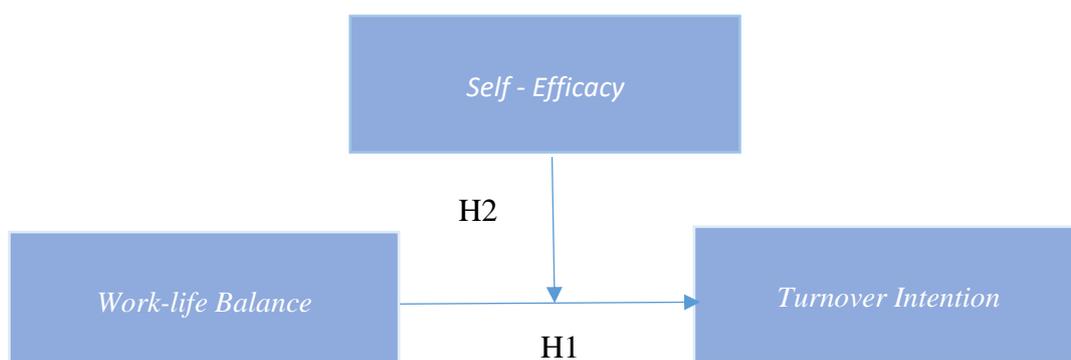
No	Peneliti, Tahun Penelitian, dan Jurnal	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Hasil
				Yang bekerja di kota Bandung	Namun, <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover turnover</i> , kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tersebut <i>work-life balance</i> mempengaruhi niat berpindah secara signifikan.
5.	Çelik et al., (2016)	<i>The Moderating Role of Self Efficacy on the Perceptions of Justice and Turnover Intentions</i>	<i>Self Efficacy turnover intention</i>	Metode : Penelitian kuantitatif menggunakan metode survei Sampel : Karyawan sektor swasta di Ankara dan Istanbul, dua kota metropolitan di Turki	<i>self-efficacy</i> memiliki peran moderasi yang signifikan dalam hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan (<i>turnover intention</i>). Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa individu dengan <i>self-efficacy</i> tinggi cenderung lebih peka terhadap isu keadilan organisasi, yang memengaruhi keputusan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Peneliti, Tahun Penelitian, dan Jurnal	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Hasil
					mereka untuk tetap bertahan di atau meninggalkan organisasi
6	Nazir et al., (2022)	<i>Impact role stress on turnover intentions of Pakistan's healthcare workers: Mediating and moderating role of organizational cynicism and self-efficacy</i>	<i>Self Efficacy turnover intention</i>	Metode : Penelitian kuantitatif menggunakan metode survei Sampel : perawat yang bekerja pada berbagai institusi kesehatan di Pakistan.	penelitian ini menilai peran moderat dari <i>self-efficacy</i> antara sinisme organisasi dan pergantian perawat yang diharapkan, untuk mengukur sejumlah variasi <i>self-efficacy</i> dapat menyebabkan mitigasi sikap negatif pekerja individu. Temuan yang diperoleh saat ini menunjukkan dampak yang signifikan dari stres peran terhadap niat berpindah perawat.

2.5 Model Penelitian

Berdasarkan uraian dalam tinjauan literatur mengenai variabel *work-life balance* menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Fisher et al., (2009), *turnover intention* menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Bu et al., (2011), dan *self-efficacy* menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Bandura pada tahun 1997 (dalam Lunenburg, 2011). Sehingga, model penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Model Penelitian

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover Intention*

Terpenuhinya *Work-life balance* pada pekerja perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Saat ini, *work-life balance* digunakan sebagai alat meningkatkan komitmen, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Komitmen yang tinggi dapat menciptakan keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya (Lestari & Margaretha, 2021). Seseorang yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan terlihat bersemangat dan totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan agar memperoleh hasil yang lebih baik (Lestari & Margaretha, 2021). Salah satu contoh dari tidak terciptanya *work-life balance*, yaitu jam kerja yang panjang yang mengakibatkan kegagalan dalam membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Charoensukmongkol & Puyod, 2024). Kegagalan

ini, dapat berdampak pada keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan dan mengakibatkan tingginya *turnover intention* pada pekerja. Keinginan untuk berpindah berhubungan positif dengan keluarnya karyawan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi. Di antara mereka, *work-life balance* dianggap sebagai faktor penting dalam intensi *turnover* karyawan (Kaushalya & Perera, 2018).

Work-life balance yang lebih tinggi dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat mereka memiliki keinginan berpindah dari tempat kerja lebih rendah (Gächter et al., 2013). Kebijakan *work-life balance* yang tidak efisien akan mengarah pada konsekuensi negatif bagi sikap pekerja pada perusahaan, serta memengaruhi kehidupan pribadi dari pekerja tersebut (Kaushalya & Perera, 2018). Moore (2007) menyimpulkan bahwa, studi *work-life balance* di Perusahaan perlu sedikit fokus pada implikasi bidang kebijakan perusahaan lainnya terhadap gaya hidup karyawan di berbagai tingkatan organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari & Margaretha (2021) dan Kaushalya & Perera (2018) menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut:
H1: *Work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.6.2 *Self-Efficacy* Memoderasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Bandura (1997) menggambarkan *self-efficacy* sebagai keadaan ketika seseorang mampu mengoperasikan, mengukur, dan mengorganisasikan berbagai sumber informasi terkait kemampuan dalam mengatur pilihan perilaku dan pengeluaran upaya yang sesuai. Perolehan *self-efficacy* meningkatkan kemungkinan dalam mengambil inisiatif, kinerja kerja, dan kemampuan menghadapi tantangan dan pengalaman buruk (Bandura & Adams, 1977). *Self-efficacy* berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*, dalam mengatur pilihan perilaku dan pengeluaran upaya karena tidak tercapainya *work-life balance* yang berlanjut pada keputusan

berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi mampu memanfaatkan *work-life balance* dengan lebih efektif, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah mungkin tidak dapat mengelola stres dari pekerjaan meskipun memiliki *work-life balance* yang baik, sehingga tetap memiliki *turnover intention* yang tinggi.

Work-life balance yang tidak tercapai menimbulkan stress pada pekerja, yang mana keadaan ini akan berlanjut pada emosi sesaat dan keinginan untuk pindah atau keluar dari tempat bekerja saat ini (Ma et al., 2021). Hal ini, sejalan dengan penelitian saat ini, yaitu individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung bisa menangani situasi yang membuat stres secara efektif dengan mengatasi ancaman, tantangan, dan rintangan (Chami-Malaeb, 2022). Bandura (2008) mengusulkan tiga mekanisme *self-efficacy* dapat mengatasi stres individu. Pertama, emosi positif dapat ditimbulkan *self-efficacy*. Kedua, *self-efficacy* dapat mempengaruhi persepsi insiden negatif yang berasal dari pemicu stress. Ketiga, *self-efficacy* meningkatkan kemampuan individu dalam menangani konsekuensi dari peristiwa negatif. *Self-Efficacy* mampu mengimbangi sebagian besar niat seseorang dalam meninggalkan organisasi, juga memungkinkan mereka untuk tetap berkomitmen pada organisasi (Yang et al., 2020). Sehingga hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut:

H2: *Self-Efficacy* memperlemah pengaruh negatif signifikan *work-life balance* terhadap *turnover intention*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal digunakan menyelidiki sebab akibat antar variabel dan menentukan kemungkinan satu variabel bertanggung jawab untuk mendorong perubahan pada variabel lain. Penelitian ini penting dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi dalam masalah atau fenomena tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini digunakan untuk mencari letak pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya dengan menganalisis data dan menggunakan metodologi penelitian yang ketat. Adapun variabel yang dimaksud, yaitu pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada Generasi Z di berbagai industri Indonesia.

3.2 Sumber Data penelitian

Data Primer adalah sumber data asli yang dibuat seorang peneliti secara langsung dari pihak pertama untuk penelitian khusus dalam menjawab kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan (Sekaran & Bougie, 2016). Salah satu alat yang banyak digunakan peneliti dalam mengumpulkan data primer, yaitu penyebaran kuesioner terhadap sampel terkait penelitian tertentu. Perbandingan yang digunakan mengukur variabel yang digunakan, yaitu skala *Likert*. Skala ini akan mengukur seberapa yakin responden menyetujui suatu pertanyaan yang diajukan (Sekaran & Bougie, 2016).

Data sekunder adalah data tambahan untuk memperkuat temuan yang berasal dari beberapa penelitian orang lain dengan tujuan penelitian yang sama

(Sekaran & Bougie, 2016). Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, *e-book*, data publikasi, data survei, data sensus dan lain sebagainya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah desain dalam mengumpulkan sampel yang mengarah pada kumpulan orang, kejadian / fenomena, atau aspek menarik yang diteliti dan diselidiki untuk mendapatkan kesimpulan yang didasari pada sampel statistik (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian tergolong dalam populasi yang terbatas. Oleh karena itu, populasi yang dipilih adalah karyawan Generasi Z di Indonesia dari berbagai sektor pekerjaan.

3.3.2 Sampel

Sampel di dalam penelitian adalah bagian kecil (pecahan) dari suatu populasi / kelompok orang yang telah dipilih sesuai batas dalam penelitian yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan sampel yang tidak memiliki peluang terpilih secara spesifik dan jumlahnya tidak dapat dipastikan sebelumnya., sehingga metode yang sesuai dalam penelitian ini adalah metode *Non-Probability Sampling* (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut Hair J et al., (2018), ukuran sampel dapat dihitung sebagai (jumlah item pertanyaan) X (5 sampai 10 kali). Ukuran sampel minimum dan maksimum untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Ukuran sampel minimum} &= 5 \times \text{jumlah item pertanyaan} \\ &= 5 \times 31 \\ &= 155 \text{ sampel} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Ukuran sampel maksimum} &= 10 \times \text{jumlah item pertanyaan} \\ &= 10 \times 31 \\ &= 310 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Sehingga, berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berkisar antara 155 sampel (minimum) sampai 310 sampel (maksimum).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja dari berbagai sektor pekerjaan dengan kelompok usia 18 - 28 tahun (Generasi Z), sudah bekerja pada pekerjaan saat ini minimal satu tahun, dan berstatus pegawai tetap. Terakhir, untuk menentukan peluang unsur anggota sampel, penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel yang diperlukan dikumpulkan dari kelompok orang atau sasaran spesifik berdasarkan alasan tertentu (Sekaran & Bougie, 2016).

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Diketahui bahwa, dalam penelitian ini variabel bebas atau (X1) yang digunakan adalah *work-life balance* dan Variabel Terikat atau (Y1) *turnover intention*. Sementara itu, variabel moderasi (Z) yang digunakan, yaitu *Self-Efficacy*.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Skala
<i>Work-life balance</i> (X1)	<i>Work-life balance</i> adalah usaha untuk dapat memberikan keseimbangan terhadap dua tanggung jawab individu, yaitu kehidupan di tempat kerja, serta kehidupan di rumah dan sosial dalam keadaan yang sama-sama diutamakan (Fisher et al, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work interference with personal life (WIPL) 2. Personal life interference with work (PLIW) 3. Personal life enhancement of work (PLEW) 4. Work enhancement of personal life (WEPL) (Fisher et al., 2009)	Skala Likert

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Definisi	Indikator / Dimensi	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y1)	<i>Turnover Intention</i> niat atau keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya, baik secara langsung dengan mengundurkan diri (<i>exit</i>) maupun melalui perilaku-perilaku yang mengindikasikan ketidakpuasan (Bu et al., 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengabaian terhadap tugas 2. Kinerja yang menurun 3. Sering kali melakukan Protes kebijakan kepada Perusahaan 4. Kurang bertanggung jawab dan motivasi (Bu et al., 2011)	Skala Likert
<i>Self-Efficacy</i> (Z)	<i>Self-efficacy</i> keadaan ketika seseorang mampu mengoperasikan, berbagai sumber informasi terkait kemampuan dalam mengatur pilihan perilaku (Bandura, 1997)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Magnitude</i> (Tingkat) 2. <i>Generality</i> (Keluasan) 3. <i>Strength</i> (Kekuatan) (Bandura, 1997 dalam Lunenburg, 2011)	Skala Likert

3.5 Instrumen Penelitian

Kuesioner ialah instrumen yang diterapkan dalam mengumpulkan data. Instrumen ini, menjadi salah satu teknik pengumpulan data yang umum digunakan oleh para peneliti sebelumnya karena sifat dan cara kerja penggunaan kuesioner yang sederhana. Sehingga, hal ini akan mempermudah peneliti dalam menganalisis pokok masalah yang dihadapi dengan efektif. Dikatakan efektif, karena informasi didapatkan langsung dari responden. Kegiatan ini dilakukan oleh peneliti dengan mengajukan sejumlah pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk dapat mereka jawab sesuai dengan kepribadian masing-masing individu dengan harapan tidak ada bias saat menjawab. Dalam penyebarannya, Kuesioner dapat dikelola

secara pribadi, didistribusikan secara elektronik, atau dikirimkan secara langsung kepada responden (Sekaran & Bougie, 2016).

Pada penelitian ini, terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama akan berisi *Work-life balance* dengan mengadopsi kuesioner dari Fisher et al., (2009) dengan 17 item pertanyaan, misalnya : *saya kesulitan mengatur tanggung jawab pekerjaan dan non-pekerjaan*. Bagian kedua berisi *Turnover Intention* dengan mengadopsi kuesioner dari Bu et al., (2011) dengan 4 item pertanyaan, misalnya : *saya akan menerima tawaran pekerjaan alternatif*. Bagian ketiga akan berisi *Self-efficacy* dengan mengadopsi kuesioner dari Bandura (1977) dengan 10 item pertanyaan, misalnya : *Tidak peduli apa pun yang terjadi, saya biasanya mampu mengatasinya*. Dalam penelitian ini, Skala likert digunakan untuk membantu kuesioner dalam mengukur sikap dan pendapat seseorang, atau kelompok tentang fenomena sosial yang sedang diteliti dengan skala 1 sampai 5, yaitu : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, dan (5) sangat setuju (Sekaran & Bougie, 2016).

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas mencakup serangkaian item yang dapat memadai dan mewakili keseluruhan konsep untuk dapat mencapai titik kelayakan dalam menjelaskan fenomena (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut Sekaran & Bougie, (2016), terdapat validitas internal dan validitas eksternal untuk konteks yang bersifat eksperimental desain. Artinya, peneliti akan fokus dengan isu keaslian pengaruh (validitas internal), dan kemampuan generalisasinya terhadap lingkungan eksternal (validitas eksternal). Lebih lengkapnya, Setiap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, yang biasa disebut instrumen ini akan diukur tingkat validitas dari setiap butir pertanyaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor atau *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk menentukan sejauh mana variabel yang diamati secara efektif mewakili konstruk yang mendasarinya (J. F. Hair et al., 2020). Hasil uji analisis faktor (CFA) di atas 0,70 dianggap sangat baik, 0,63 sangat baik, 0,50 baik, 0,45 cukup, dan 0,32 buruk (Harrington, 2009). Uji validitas yang digunakan dengan ukuran *Kaiser Meyer*

Olkin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA) dengan bantuan *software* SPSS (Razak et al., 2016).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat pada pengukuran yang telah dilakukan untuk dibuat bebas dari kesalahan (tanpa bias) dan menjamin pengukuran akan tetap selaras di macam-macam item dalam instrumen (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dilakukan melalui bantuan *software* SPSS dengan nilai minimum sebesar 0,6 - 0,7 sudah dapat diterima untuk pengujian selanjutnya (J. F. Hair et al., 2020)

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat variabel independen dan variabel dependen terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya dapat memiliki analisis grafik dan uji statistik dengan nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$, yang artinya data tersebut terdistribusi secara normal (Sahir, 2022).

3.6.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penilaian responden terhadap yang dirangkum dan digambarkan dari sekumpulan data yang didapat. Statistik ini dapat memberikan gambaran umum dari data secara ringkas, memahami pola dan distribusi, dan kumpulan karakteristik. Statistik deskriptif mencakup frekuensi yang dapat menunjukkan seberapa sering nilai unik muncul (Sekaran & Bougie, 2016).

3.7 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah untuk menentukan secara akurat apakah hipotesis nol dapat ditolak atau tidak hipotesis alternatif (Sekaran & Bougie, 2016). Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

3.7.1 *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* sebagai alat dalam menganalisis hipotesis. Teknik ini bertujuan untuk melihat hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat variabel moderasi sebagai indikator yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel yang sedang diuji. Alat analisis yang digunakan, yaitu uji *Process Macro by Hayes* model 1 untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh variabel *self-efficacy*. Persamaan yang digunakan dalam pengujian moderasi ini adalah, sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X + b_2W \quad (1)$$

$$Y = i_y + b_1X + b_2W + b_3XW \quad (2)$$

(Hayes & Rockwood, 2017)

Catatan :

$Y = turnover\ intention$

$X = work-life\ balance$

$W = self-efficacy$

$i_y / b_0 = konstanta / intersep$ dalam model regresi

$XW = interaksi$ antara variabel Independen (Y) dan variabel moderasi (W)

$\beta_{1,2,3} = Koefisien$ regresi masing-masing variabel independen

3.7.2 Uji Signifikasi dengan Nilai t Hitung

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya variasi yang signifikan secara statistik antara dua sampel atau satu variabel dependen. Uji ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan rata-rata dua kelompok atau tingkat variabel perlakuan untuk mengevaluasi apakah perbedaan yang diamati signifikan secara statistik (J. Hair et al., 2018). Variabel independen dianggap memiliki efek signifikan jika $sig < \alpha$ (0,05) (Sekaran & Bougie, 2016).

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh Kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan merupakan faktor utama dalam keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri. Dengan kata lain, keberadaan atau ketiadaan *work-life balance* di tempat kerja tidak menjadi pertimbangan utama bagi karyawan dalam menentukan keberlanjutan karir mereka.
2. *Self-efficacy* tidak memoderasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Artinya, *Self-efficacy* tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk berpindah kerja. Dengan demikian, *Self-efficacy* bukan merupakan faktor kunci yang menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan tempat kerja mereka saat ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Perusahaan disarankan untuk mulai mengembangkan kebijakan *work-life balance* yang lebih adaptif. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, layanan konseling internal, pelatihan manajemen waktu, hingga pengelolaan stres.

2. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan strategi yang berfokus pada penghargaan atas kontribusi nyata, kejelasan jenjang karir, lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan untuk memperkuat emosional dan loyalitas pekerja.
3. Perusahaan disarankan untuk menyediakan program pelatihan interpersonal dan penguatan mental, seperti pelatihan keterampilan komunikasi asertif, strategi negosiasi, dan manajemen konflik. Hal ini penting untuk membekali karyawan dalam menghadapi perbedaan pendapat atau penolakan secara strategis dan konstruktif.

5.3 Keterbatasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh beberapa keterbatasan yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya melibatkan responden dari beberapa daerah tertentu, sehingga tidak sepenuhnya mewakili seluruh Generasi Z di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi karyawan Generasi Z pada seluruh provinsi di Indonesia.
2. Metode pengambilan sampel yang tidak seimbang (kuat di sektor tertentu) ini bisa menimbulkan bias seleksi, yaitu kecenderungan hasil penelitian lebih mengarah ke kelompok tertentu dibandingkan populasi Generasi Z secara keseluruhan.
3. Generasi Z terdiri dari individu dengan karakteristik dan preferensi yang sangat beragam tergantung pada sektor pekerjaan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Penelitian ini mungkin belum mampu menangkap variasi tersebut secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2022). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3), 1–18. <https://doi.org/10.1002/pa.2535>
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J. S., & Lee, Y. (2022). Factors Affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses: Focusing on Job Stress and Sleep Disturbance. *Healthcare (Switzerland)*, 10(6), 4–12. <https://doi.org/10.3390/healthcare10061122>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia IV Daring (IV)*. Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Badan Pusat Statistika. (2024). *Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur, 2024*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : towards a unifying theory of behaviour change. *Psychological Review*, 191–215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy. In W.H. Freeman. <https://doi.org/10.1177/0032885512472964>
- Bandura, A. (2008). *An agentic perspective on positive psychology*. (4th ed.). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=OsjREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA167&dq=Bandura,+A.+\(2008\).+An+agentic+perspective+on+positive+psychology.+In+S.+J.+Lopez+\(Ed.\),+Positive+psychology:+Exploring+the+best+in+people,+Vol.+1.+Discovering+human+strengths+\(](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=OsjREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA167&dq=Bandura,+A.+(2008).+An+agentic+perspective+on+positive+psychology.+In+S.+J.+Lopez+(Ed.),+Positive+psychology:+Exploring+the+best+in+people,+Vol.+1.+Discovering+human+strengths+()

Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change'. *Cognitive Therapy and Research*, 1(1), 287–310. <https://doi.org/10.1007/bf01663995>

Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., & Pastorelli, C. (2003). Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning. *Child Development*, 74(3), 769–782. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00567>

Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y In generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218–229. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n19p218>

Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>

Boudreau, J. ., Jesuthasan, R., & ; Creelman, D. (2015). *Lead the Work: Navigating a World Beyond Employment*; Wiley & Sons. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1002/9781119176282>

Bu, N., McKeen, C. A., & Shen, W. (2011). Behavioural indicators of turnover intention: The case of young professionals in China. *International Journal of Human Resource Management*, 22(16), 3338–3356. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561214>

Cattelino, E., Testa, S., Calandri, E., Fedi, A., Gattino, S., Graziano, F., Rollero, C., & Begotti, T. (2023). Self-efficacy, subjective well-being and positive coping in adolescents with regard to Covid-19 lockdown. *Current Psychology*, 42(20), 17304–17315. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01965-4>

- Çelik, D. A., Yeloğlu, H. O., & Yıldırım, O. B. (2016). The Moderating Role of Self Efficacy on the Perceptions of Justice and Turnover Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 392–402. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.049>
- Chami-Malaeb, R. (2022). Relationship of perceived supervisor support, self-efficacy and turnover intention, the mediating role of burnout. *Personnel Review*, 51(3), 1003–1019. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0642>
- Charoensukmongkol, P., & Puyod, J. V. (2024). Influence of transformational leadership on role ambiguity and work–life balance of Filipino University employees during COVID-19: does employee involvement matter? *International Journal of Leadership in Education*, 27(2), 429–448. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1882701>
- Chu, H., & Kuo, T. Y. (2015). *Testing Herzberg ' s Two-Factor Theory in Educational Settings in Taiwan*. 11(1998), 54–65.
- Cicin, Y. (2024, June 27). Studi: Mayoritas Gen Z Incar Work Life Balance dan Jam Kerja Fleksibel. *DetikEdu*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7410162/studi-mayoritas-gen-z-incar-work-life-balance-dan-jam-kerja-fleksibel>
- Corinne, P., DiTomaso, N., & Farris F., G. (2009). Work–Family Conflict and Turnover Intentions Among Scientists and Engineers Working in R&D. *Journal of Business and Psychology*, 24, 19–32. <https://doi.org/10.1007/s10869-0099089-1>.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39(May 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Deloitte. (2022). The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey. *Deloitte*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>
- Ejlertsson, L., Heijbel, B., Ejlertsson, G., & Andersson, I. (2018). Recovery, work-life balance and work experiences important to self-rated health: A

- questionnaire study on salutogenic work factors among Swedish primary health care employees. *Work*, 59(1), 155–163. <https://doi.org/10.3233/WOR-172659>
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gächter, M., Savage, D. A., & Torgler, B. (2013). Retaining the thin blue line: What shapes workers' intentions not to quit the current work environment. In *International Journal of Social Economics* (Vol. 40, Issue 5). <https://doi.org/10.1108/03068291311315359>
- Gunderman, R. (2021). *The history of the work-life balance*. ITP Media Group. <https://www.ceo-middleeast.com/culture/464256-the-history-of-the-work-life-balance>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). Essential of Business Research Methods. In *Essentials of Business Research Methods*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374-1>
- Hair, J., Joseph, F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). Multivariate Data Analysis. In *Mathematics of Computation* (8th ed., Vol. 50, Issue 181). Cengage Learning EMEA. <https://doi.org/10.2307/2007941>
- Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2014). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Harrington, D. (2009). Confirmatory Factor Analysis (Pocket Guides To Social

- Work Research Methods). In *Pocket Guides to Social Work Research Methods*.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Behaviour Research and Therapy Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research : Observations , recommendations , and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39–57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001>
- Jefferson, H. (2024). Employee Turnover Rates by Industry: Trends and Solutions. *Awardco*. <https://www.award.co/blog/employee-turnover-rates>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Kaushalya, R., & Perera, G. (2018). The Impact of Work Life Balance on Employee Turnover Intention in Selected Private Banks in Colombo District, Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 6(1), 25–34.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Lumley, T., Diehr, P., Emerson, S., & Chen, L. (2002). THE IMPORTANCE OF THE NORMALITY ASSUMPTION IN LARGE PUBLIC HEALTH DATA SETS. *Annu. Rev. Public Health*, 151–69. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.23.100901.140546>
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT, BUSINESS, AND ADMINISTRATION*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/216507999103901202>
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. qin. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122(5), 106811. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>
- Maru. (2016). The Everything Guide to Generation Z. *Vision Critical*, 51.

https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4976390/Ebooks/English_ebooks/The_everything_guide_to_gen_z/the-everything-guide-to-gen-z.pdf%0Ahttps://www.visioncritical.com/wp-content/uploads/2016/10/GenZ_Final.pdf

- Mescher, S., Benschop, Y., & Doorewaard, H. (2010). Representations of work-life balance support. *Human Relations*, 63(1), 21–39. <https://doi.org/10.1177/0018726709349197>
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Moore, F. (2007). Work-life balance: Contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385–399. <https://doi.org/10.1108/01425450710759217>
- Nair, S., Jayabalan, N., Perumal, I., & Subramaniam, M. (2021). Work-Life Balance and Its Impact on Turnover Intention of Married Female Academics in Malaysia: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Human University (Natural Sciences)*, 48(12), 429–441.
- Nazir, T., Umer, M., Najam, M., Nawab, S., Maqsoom, A., Shafi, K., Munir, Y., & Nawaz, I. (2022). Impact role stress on turnover intentions of Pakistan's healthcare workers: Mediating and moderating role of organizational cynicism and self-efficacy. In *PLoS ONE* (Vol. 17, Issue 12 December). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279075>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN) Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention

- Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of . *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*), 6(2), 2020. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- 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>
- Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 520–528. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30160-5)
- Sahir, S. H. (2022). *Metodoogi Penelitian* (K. Try (ed.)). KBM Indonesia.
- Sánchez-Hernández, I., Oscar, R. G.-L., María, B.-M., & Juan, L. T.-J. (2019). Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5122), 1–18.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods fo Business* (7th ed.). Wiley.
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The Effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspects and Work Involvement on Work-Life Balance: Self Efficacy as a Moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1–8.
- Thompson, K. R., & Terpening, W. D. (1983). Job-Type Variations and Antecedents to Intention to Leave: A Content Approach to Turnover. *Human Relations*, 36(7), 655–681. <https://doi.org/10.1177/001872678303600705>
- Yang, C., Chen, Y., Zhao Roy, X., & Mattila, A. S. (2020). Unfolding deconstructive effects of negative shocks on psychological contract violation, organizational cynicism, and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 89(June), 102591. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102591>
- Yu, H. S., Lee, E. J., & Na, T. K. (2022). The Mediating Effects of Work–Life

Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063482>