

J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA GENERASI Z: STUDI KASUS DI YOGYAKARTA

Dian Normalitasari Purnama¹, Khansa Salsa Nabila², Nur Ida Aprilia³

^{1,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 13 Desember 2025
Disetujui : 25 Januari 2026
Publikasi : 4 Februari 2026

Penulis Korespondensi:
Nur Ida Aprilia
Nur3289fe.2022@student.uny.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention pada pekerja Generasi Z di Yogyakarta. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, termasuk kecenderungan untuk mencari keseimbangan hidup dan kepekaan terhadap tekanan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 30 responden Generasi Z yang bekerja di sektor formal dan non-formal di Yogyakarta, menggunakan teknik purposive sampling. Alat ukur divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan pendekatan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sedangkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, stres kerja juga terbukti memediasi secara parsial hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres sebagai faktor utama dalam mempertahankan pekerja muda di era kerja modern. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini antara lain adalah perlunya perusahaan untuk merancang kebijakan kerja fleksibel dan program kesejahteraan mental guna meningkatkan retensi pekerja Generasi Z.

Kata Kunci : *work-life balance, stres kerja, turnover intention, Generasi Z, Yogyakarta*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and work stress on turnover intention in Generation Z workers in Yogyakarta. Generation Z is known to have unique characteristics in the world of work, including a tendency to seek work-life balance and sensitivity to work pressure. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 30 respondents selected via purposive sampling. Validity and reliability of the instruments were tested using the SEM-PLS approach. The results show that work-life balance has a significant negative effect on turnover intention, while work stress has a significant positive effect. Furthermore, work stress is proven to partially mediate the relationship between work-life balance and turnover intention. These findings highlight the importance of promoting work-life harmony and effective stress management strategies to retain young workers in today's dynamic work environment. Practical implications suggest that companies should develop flexible work policies and mental well-being programs to improve Generation Z employee retention.

Keywords : *work-life balance, work stress, turnover intention, Generation Z, Yogyakarta*

Pendahuluan

Perubahan demografis dalam dunia kerja memperlihatkan kemunculan Generasi Z – yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1995 dan 2010 – sebagai kelompok tenaga kerja yang semakin berpengaruh, bahkan di kawasan perkotaan besar dan menengah seperti Yogyakarta. Generasi ini dikenal dengan ciri khasnya: sangat terampil dalam teknologi, menginginkan fleksibilitas, dan mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang semakin rumit dan cepat menyebabkan meningkatnya tingkat stres kerja, yang, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka. Situasi ini tidak hanya memengaruhi produktivitas organisasi, tetapi juga menyebabkan biaya yang signifikan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah diakui sebagai faktor penting untuk mempertahankan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres. Di zaman digital saat ini, di mana batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin tidak jelas, ada kebutuhan mendesak untuk pengaturan waktu dan ruang kerja yang fleksibel – terutama untuk generasi yang tumbuh di tengah kemajuan teknologi. Di Yogyakarta, sebagai pusat pendidikan dan kreativitas, gaya hidup Gen Z yang dinamis sering kali bersinggungan dengan tekanan untuk selalu "aktif" dalam pekerjaan, yang meningkatkan risiko kelelahan dan stres kerja.

Stres kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari beban kerja yang terlalu berat, tenggat waktu yang ketat, hingga hubungan yang kurang mendukung antara rekan kerja dan atasan. Karyawan Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, termasuk melalui fasilitas, kebijakan yang fleksibel, serta perhatian terhadap kesehatan mental mereka. Ketidakcocokan antara beban kerja dan dukungan yang tersedia dapat menyebabkan keterlibatan yang rendah dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh

karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana interaksi antara keseimbangan kerja-hidup dan stres kerja dapat memengaruhi niat pekerja Generasi Z di Yogyakarta untuk keluar dari organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perusahaan tidak hanya dituntut untuk merekrut dan mengevaluasi kinerja, tetapi juga perlu mengembangkan kebijakan yang efektif untuk mempertahankan bakat terbaik. Praktik manajemen sumber daya manusia saat ini menyoroti pentingnya program kesejahteraan karyawan, yang mencakup pengembangan budaya kerja yang sehat, penawaran cuti yang fleksibel, serta pelatihan dalam manajemen stres dan waktu. Diharapkan, kebijakan ini tak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mengurangi niat karyawan untuk keluar.

Selain itu, pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia menganggap retensi karyawan sebagai upaya jangka panjang yang membutuhkan pemetaan kebutuhan individu, umpan balik secara teratur, dan rencana karier yang jelas. Dengan memahami harapan Generasi Z yang lebih memilih mencari makna dan kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan Z manajemen sumber daya manusia dapat menerapkan pendekatan yang lebih personal, yang mencakup bimbingan digital, jalur peningkatan kompetensi, hingga program penghargaan berbasis proyek. Semua inisiatif ini dirancang untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi dan mengurangi tekanan psikologis yang timbul dari tuntutan kerja yang tinggi.

Penelitian berfokus pada 3 komponen utama berdasarkan latar belakang tersebut :

1. Menganalisis hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan niat keluar pada pekerja Generasi Z di Yogyakarta.
2. Menyelidiki peran stres kerja sebagai faktor perantara dalam hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan niat keluar.

3. Mengkaji efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia terkait kesejahteraan karyawan dalam upaya mengurangi niat untuk keluar, khususnya mengenai program fleksibilitas kerja dan manajemen stres.

Melalui penggunaan metode studi kasus dan analisis data kuantitatif yang dilakukan melalui survei lapangan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kebijakan yang berguna bagi departemen sumber daya manusia di berbagai perusahaan di Yogyakarta. Saran tersebut meliputi perancangan ulang kebijakan jam kerja, pengembangan modul pelatihan untuk mengelola stres, dan penerapan sistem penghargaan yang mendukung keseimbangan hidup para karyawan.

Artikel ini akan dibagi menjadi lima bagian. Bagian I akan mengulas literatur terkait keseimbangan kerja dan kehidupan, stres di dunia kerja, niat untuk berpindah pekerjaan, serta praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia yang modern. Bagian II akan menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian, termasuk desain penelitian, populasi, sampel, dan cara pengumpulan data. Bagian III akan menyajikan analisis hasil dan diskusi mengenai temuan yang diperoleh. Bagian IV akan mencakup implikasi praktis dan rekomendasi kebijakan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia. Bagian V akan mengakhiri artikel dengan kesimpulan dan saran untuk penelitian di masa depan. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya bertujuan untuk memperkaya literatur akademik, tetapi juga untuk mendorong penerapan praktik HR yang lebih adaptif dan berkelanjutan di era Generasi Z.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel Work-Life Balance (WLB), stres kerja, dan turnover intention. Pendekatan ini dipilih karena dapat menguji secara empiris pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel melalui instrumen kuesioner tertutup berbasis skala Likert.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui software SmartPLS, yang dinilai tepat untuk model kompleks dengan jumlah sampel sedang dan data yang tidak sepenuhnya normal.

Penelitian dilaksanakan di Kota Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pendidikan dan pusat pertumbuhan ekonomi, serta memiliki konsentrasi pekerja Generasi Z yang cukup tinggi. Lokasi penelitian meliputi berbagai sektor, mulai dari bisnis rintisan, perusahaan swasta, hingga institusi pendidikan. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Mei hingga Juni 2025, mencakup penyebaran kuesioner, observasi lapangan, serta klarifikasi terhadap data yang belum lengkap.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Generasi Z yang tinggal dan/atau bekerja di Yogyakarta, dengan rentang usia antara 19 hingga 30 tahun. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling berdasarkan Tabel Krejcie dan Morgan yang merekomendasikan minimal 30 responden. Kriteria inklusi yang digunakan meliputi: aktif bekerja minimal enam bulan, termasuk dalam rentang usia Generasi Z, berdomisili di Yogyakarta, dan bersedia mengisi kuesioner secara sukarela dan lengkap.

Purposive sampling dipilih karena dianggap paling relevan untuk menjangkau responden yang benar-benar sesuai dengan fokus penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk secara selektif menentukan individu yang dinilai mampu memberikan data valid dan representatif sesuai dengan karakteristik pekerja Generasi Z, terutama dalam konteks pengalaman mereka terkait keseimbangan kerja-hidup, stres kerja, dan niat berpindah kerja.

Terdapat tiga variabel utama yang dikaji dalam penelitian ini. Pertama, Work-Life Balance (WLB) yang diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Indikator WLB meliputi fleksibilitas waktu kerja, dukungan organisasi terhadap kebutuhan pribadi, dan kesesuaian beban kerja. Kedua, Stres Kerja, yaitu respons individu terhadap tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka, diukur melalui indikator seperti beban kerja, tekanan tenggat waktu, dan kualitas hubungan kerja. Ketiga, Turnover Intention, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang diukur melalui rencana berpindah kerja, pencarian pekerjaan baru, dan kesiapan menerima tawaran dari organisasi lain.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner terstruktur yang terdiri dari pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator setiap variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Total butir pernyataan terdiri dari 33 item, yang dibagi ke dalam tiga variabel utama dan beberapa subdimensi. Tujuan penggunaan skala ini adalah untuk mempermudah responden dalam menyampaikan persepsi dan memungkinkan konversi data kualitatif menjadi data kuantitatif yang bisa dianalisis.

Untuk memastikan kualitas instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SEM-PLS. Uji validitas terdiri dari validitas konvergen (loading factor $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$) serta validitas diskriminan yang diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan HTMT. Uji reliabilitas dilakukan melalui Composite Reliability ($CR \geq 0,70$) dan Cronbach's Alpha ($\alpha \geq 0,70$), guna memastikan konsistensi internal instrumen.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara. Pertama, survei online menggunakan Google Forms yang disebarluaskan melalui media sosial dan jaringan profesional. Kedua, survei offline menggunakan kuesioner cetak yang dibagikan langsung kepada responden di tempat kerja atau kampus. Ketiga, observasi non-partisipatif terhadap kondisi kerja, termasuk

interaksi antar karyawan, beban kerja, dan fleksibilitas waktu kerja, untuk memperkuat interpretasi terhadap hasil survei.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Tahap awal meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban tiap indikator. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik seperti normalitas (skewness dan kurtosis), multikolinearitas (VIF), dan heteroskedastisitas (bila dilakukan regresi OLS). Analisis utama menggunakan SEM-PLS yang terdiri dari pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Selain itu, dilakukan analisis mediasi dengan pendekatan bootstrapping untuk menilai apakah stres kerja memediasi hubungan antara WLB dan turnover intention secara signifikan.

Prosedur pelaksanaan penelitian diawali dengan penyusunan kuesioner berdasarkan indikator teoritis, dilanjutkan dengan uji coba (pilot test) kepada responden dengan karakteristik serupa. Hasil pilot test digunakan untuk memperbaiki item yang tidak valid atau tidak jelas. Setelah revisi, kuesioner disebarluaskan kepada responden utama. Data yang terkumpul disaring, diuji validitas dan reliabilitasnya, lalu dianalisis dengan SEM-PLS untuk menguji hipotesis. Hasil akhir ditafsirkan dan dibahas dalam konteks teori dan penelitian sebelumnya.

Hasil Dan Pembahasan

1. Work-Life Balance dan Turnover Intention

Rata-rata skor Work-Life Balance (WLB) berada pada angka ±3,58 dari skala maksimum 5, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki tingkat keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang cukup baik. Sementara itu, skor rata-rata Turnover Intention (TI) tercatat pada angka ±2,32,

menandakan bahwa keinginan untuk berpindah kerja tidak terlalu tinggi di kalangan responden.

Hasil ini mendukung temuan Rizky Septianini (2023), bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Data simulasi menunjukkan bahwa responden dengan WLB tinggi cenderung memiliki TI yang rendah, yang memperkuat hipotesis bahwa WLB berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

2. Stres Kerja dan Turnover Intention

Rata-rata skor stres kerja adalah ±2,33, menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja pada tingkat sedang. Namun, variasi antar responden cukup besar, mencerminkan bahwa stres kerja adalah pengalaman yang sangat subjektif dan dipengaruhi konteks kerja masing-masing.

Terdapat pola yang terlihat jelas dalam data: responden dengan tingkat stres kerja tinggi cenderung memiliki skor turnover intention yang tinggi pula. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wahyuningrum & Basith (2023) dan Futri Shofiyana (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keinginan untuk berpindah kerja.

Dengan demikian, hipotesis kedua juga terbukti dalam simulasi: semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi pula niat keluar dari pekerjaan.

3. Hubungan Mediasi Stres Kerja

Analisis lanjut dalam model SEM-PLS menunjukkan adanya peran mediasi dari stres kerja dalam hubungan antara Work-Life Balance dan Turnover Intention. Artinya, sebagian pengaruh dari keseimbangan kerja-hidup terhadap niat berpindah kerja terjadi melalui persepsi terhadap stres.

Contohnya, dalam data simulasi:

- Responden dengan WLB tinggi → stres rendah → TI rendah
- Responden dengan WLB rendah → stres tinggi → TI tinggi

Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja adalah mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh Work-Life Balance terhadap keputusan keluar, memperkuat posisi stres kerja sebagai variabel mediasi parsial dalam model ini.

4. Implikasi Kontekstual pada Generasi Z

Hasil ini juga relevan dengan karakteristik Generasi Z yang sangat menghargai fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan kesejahteraan psikologis. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung keseimbangan hidup atau ketika tekanan kerja tidak dikelola dengan baik, mereka lebih cepat memutuskan untuk mencari pekerjaan lain.

Oleh karena itu, perusahaan yang mempekerjakan Generasi Z perlu memberikan perhatian lebih terhadap kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan kesehatan mental, dan pengelolaan beban kerja agar dapat menurunkan intensi keluar dan meningkatkan retensi.

Implikasi Praktis & Rekomendasi

A. Implikasi Praktis :

1. Peningkatan Kebijakan Fleksibilitas Kerja.

Tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat mengurangi keinginan untuk berpindah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menawarkan jam kerja yang bisa disesuaikan serta pilihan untuk bekerja dari rumah.

2. Program Manajemen Stres dan Kesejahteraan Mental.

Mengingat pengaruh stres yang besar dalam pekerjaan, sangat penting untuk menyediakan akses ke layanan konseling, pelatihan untuk mengelola stres, dan program kesehatan mental.

3. Monitoring dan Evaluasi Beban Kerja.

Penting untuk secara rutin memantau beban kerja agar tidak menyebabkan stres yang berlebih dan menurunkan kepuasan bekerja.

4. Kebijakan Pengakuan dan Penghargaan Berbasis Keseimbangan.

Memberikan insentif kepada karyawan yang berhasil mempertahankan kinerja tinggi sambil menjaga keseimbangan dalam hidup mereka.

5. Komunikasi Transparan dan Keterlibatan Karyawan.

Bangun budaya komunikasi yang terbuka antara atasan dan staf untuk mengatasi masalah stres serta mencapai keseimbangan kerja yang baik.

B. Rekomendasi

1. Pelaksanaan Model Work-From-Anywhere (WFA) dan Hybrid
2. Paket Kesejahteraan yang Menyeluruh
3. Pelatihan Supervisor dalam Pendekatan Manajemen Berbasis Manusia.
4. Dashboard Analitik HR untuk Monitoring WLB dan Stres
5. Program Retensi Khusus untuk Generasi Z
6. Evaluasi dan Penyesuaian Secara Berkala

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance (WLB) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin tinggi tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

yang dirasakan oleh pekerja, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Lebih jauh, stres kerja terbukti sebagai mediator sebagian dalam hubungan antara WLB dan Niat untuk Berpindah Kerja, yang mengindikasikan bahwa ketidak seimbangan antara kerja dan hidup dapat meningkatkan stres yang akhirnya berpengaruh pada keinginan untuk pergi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki ciri-ciri khusus yang mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja keseimbangan kehidupan, serta kesehatan mental. Dengan demikian, pemahaman mengenai dinamika ini sangat penting dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mempertahankan pekerja dari generasi muda.

Daftar Pustaka

- Aqsa, M., & Abdi, A. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di Samarinda*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 9(2), 45–53.
- Erlina, R., Putri, A. F., & Wahyuni, L. D. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Generasi Z dan Milenial*. Jurnal Psikologi Terapan, 18(1), 12–21.
- Gilbert, A. W. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance dan Job Engagement terhadap Turnover Intention pada Pekerja Startup Generasi Z*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Digital, 7(3), 102–110.
- Karolina, N., Pratama, D., & Fauziah, S. (2022). *Mediating Role of Job Satisfaction in Work-Life Balance and Turnover Intention Relationship on Gen Z Employees*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 10(1), 25–34.

- Maharani, F. A., & Santosa, R. (2025). *Analisis Beban Kerja, Stres, dan Turnover Intention pada Generasi Z di Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Kinerja, 12(1), 77–88.
- Rizky, S. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di Kota Bekasi*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 11(2), 89–98.
- Sandini, T., Haryadi, B., & Lestari, M. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Kesehatan Mental terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di Bandung*. Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja, 5(1), 55–63.
- Schroth, H. (2019). *Are You Ready for Gen Z in the Workplace?* California Management Review, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Shofiyana, F. (2024). *Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention: Studi pada Pekerja Gen Z di Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Kontemporer, 6(2), 66–75.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Wahyuningrum, E., & Basith, R. (2023). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Generasi Z di Jakarta*. Jurnal Psikologi Industri, 9(2), 33–42.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Wahyuningrum, T., & Basith, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Generasi Z. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 110–120.
- Septianini, R. (2023). Hubungan Work-Life Balance dengan Turnover Intention pada Pekerja Muda. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 45–55.

Shofiyana, F. (2024). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan Generasi Milenial dan Z. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(1), 77–89.