



PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AMONG GENERATION Z

Nadia Soleha ¹⁾, Diah Retno Wulandaru ^{*2)}

**Corresponding author: E-mail: diahrw@ugm.ac.id*

1)Prodi atau Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Indonesia

Abstrak .

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 125 responden berusia 18–26 tahun (Generasi Z) yang bekerja di berbagai sektor industri. Analisis data dilakukan dengan metode PLS-SEM menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap turnover intention, namun berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada penurunan turnover intention. Dengan demikian, kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya untuk menekankan pada upaya peningkatan kepuasan kerja dalam strategi retensi karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *work-life balance, turnover intention, kepuasan kerja, generasi Z.*

Abstract

This study aims to examine the effect of work-life balance on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable among Generation Z employees. A quantitative approach was employed, utilizing a survey method involving 125 respondents aged 18–26 (Generation Z) working across various industry sectors. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique with the SmartPLS 4 software. The findings reveal that work-life balance does not have a direct and statistically significant effect on turnover intention. However, it has a significant positive effect on job satisfaction, which in turn reduces turnover intention. Therefore, job satisfaction partially mediates the relationship between work-life balance and turnover intention. These results highlight the importance of focusing on enhancing job satisfaction as a strategic approach to retaining Generation Z employees.

Keywords: *work-life balance, turnover intention, job satisfaction, generation Z.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan. Karyawan yang adaptif dan produktif merupakan aset penting dalam mendorong daya saing perusahaan (Barage & Sudarusman, 2022). Namun, saat ini banyak perusahaan menghadapi masalah meningkatnya turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Wirawan, 2015). Fenomena ini dapat merugikan perusahaan karena berisiko kehilangan karyawan berkualitas dan menimbulkan beban biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan ulang (Pramesti & Astiti, 2020). Salah satu faktor penyebab utama turnover intention adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan work-life balance (Rahmawati & Gunawan, 2020). Ketika karyawan tidak mampu menjaga keseimbangan ini, mereka lebih rentan mengalami stres, ketidakpuasan kerja, dan akhirnya memutuskan untuk pindah kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh terhadap turnover intention, namun hubungan ini tidak selalu bersifat langsung. Salah satu variabel yang dapat memediasi pengaruh tersebut adalah kepuasan kerja, yaitu perasaan positif yang timbul dari penilaian terhadap kesesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan (Busro, 2018; Wolor et al., 2020). Hal ini menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z, yaitu individu kelahiran 1997–2012, yang kini mendominasi dunia kerja dan dikenal memiliki preferensi terhadap fleksibilitas, kolaborasi, dan keseimbangan hidup (Adityara & Rahman, 2019). Bagi generasi ini, work-life balance bukan sekadar kebutuhan tambahan, tetapi menjadi faktor utama dalam menentukan komitmen terhadap perusahaan (Rachmawati, 2019). Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja dan keseimbangan hidup, guna menekan niat berhenti kerja di kalangan generasi ini.

Dinamika dunia kerja yang terus berubah menuntut perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan karakteristik generasi Z yang kini mendominasi angkatan kerja. Generasi ini memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel dan seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi ekspektasi ini dapat memicu stres, menurunkan kepuasan kerja, dan meningkatkan *turnover intention* atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, muncul pertanyaan mengenai bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Selain itu, penting untuk diketahui sejauh mana kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*, mengingat kepuasan kerja dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif dan terus berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*, khususnya pada generasi Z yang memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

LITERATURE REVIEW

Turnover intention adalah kecenderungan sukarela karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke organisasi lain (Wirawan, 2015). Indikasi awalnya dapat berupa meningkatnya absensi, kemalasan, pelanggaran aturan, protes terhadap atasan, hingga perubahan perilaku positif secara mendadak (Harnoto, 2002). Menurut Mobley et al. (1978), indikator *turnover intention* mencakup *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Meski belum tentu terwujud, niat ini berdampak besar bagi perusahaan melalui biaya rekrutmen dan pelatihan, penurunan produktivitas, serta moral karyawan yang menurun (Robbins & Judge, 2006). Untuk mencegahnya, perusahaan perlu mengevaluasi rekrutmen, meningkatkan komunikasi, memberi penghargaan, dan memantau kinerja secara rutin (Grensing, 1999).

Work-life balance adalah kemampuan individu menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, relasi sosial, dan aktivitas lainnya (Griffin & Moorhead, 2013; Shankar & Bhatnagar, 2010; Rahmawati & Gunawan, 2020). Keseimbangan ini mencakup alokasi waktu, keterlibatan emosional, dan kepuasan dalam kedua peran (Greenhaus et al., 2003), yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, organisasi, serta konteks budaya dan politik (Sánchez-Hernández et al., 2019). Dimensi penting meliputi tuntutan kerja, tuntutan pribadi, dan kontrol atas keduanya (Houston, 2005), serta aspek gangguan dan peningkatan timbal balik antara kerja dan kehidupan pribadi (Fisher-McAuley et al., 2003). Indikatornya mencakup kemampuan mengatur waktu, energi yang seimbang, dan kepuasan terhadap pembagian waktu (Haar et al., 2014).

Penerapan work-life balance terbukti meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja, sekaligus menurunkan stres, absensi, dan turnover intention (Lazar et al., 2010).

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan serta sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan dan kebutuhannya (Kinicki & Fugate, 2013; Moorhead et al., 2013). Kepuasan ini mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan yang memberikan nilai dan penghargaan penting (Pawirosumarto, 2016), serta berperan menekan *turnover intention* ketika terpenuhi, dan meningkatkannya saat terjadi ketidakpuasan (Javed et al., 2014). Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup pemenuhan kebutuhan, kesesuaian harapan dan realita, pencapaian nilai pribadi, keadilan kerja, serta faktor genetik (Busro, 2018). Lima indikator utama menurut Luthans et al. (2015) meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja, yang semuanya berdampak pada kesejahteraan dan keterikatan karyawan.

Work-life balance merupakan persepsi individu tentang pentingnya keseimbangan antara aktivitas kerja dan non-kerja untuk menghindari konflik peran dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja (Fisher-McAuley et al., 2003). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana karyawan yang merasa kehidupannya seimbang cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan (Fayyazi & Aslani, 2015; Sismawati & Lataruva, 2020; Azmi et al., 2021). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work-life balance*, maka semakin rendah kecenderungan *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut

H1: *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z

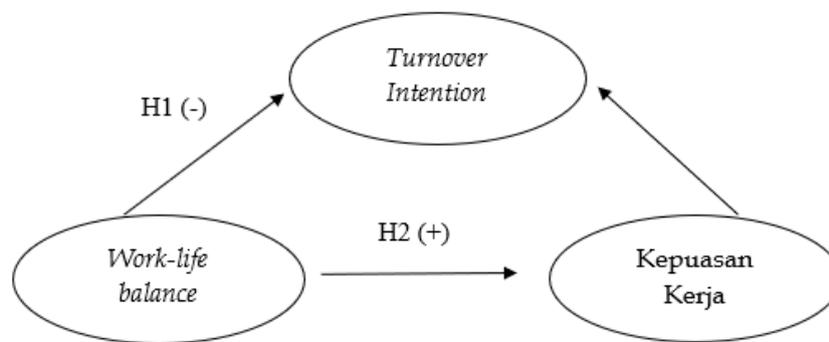
Kemudian *Work-life balance* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Work-life balance berperan penting dalam memengaruhi *turnover intention*, namun pengaruhnya tidak selalu langsung, melainkan melalui mediasi *job satisfaction*. Semakin baik *work-life balance*, maka *job satisfaction* meningkat dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan menurun (Kamara et al., 2023; Gautam et al., 2025). Kamara et al. (2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi secara signifikan hubungan *work-life balance* dan *turnover intention* pada perawat. Gautam et al. (2025) juga menegaskan bahwa keseimbangan kerja berdampak positif pada kepuasan dan menurunkan niat keluar.

Tholkha et al. (2024) menambahkan bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh positif *work-life balance* dan meredam dampak negatif stres terhadap *turnover intention*. Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Kepuasan kerja dapat memediasi antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z

Pada penelitian ini, *work-life balance* berperan sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen, dan *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi. Hubungan antar ketiga variabel tersebut digambarkan dalam model penelitian pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kamara et al. (2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain non-eksperimental dan metode *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan sekali dalam satu waktu (Sekaran & Bougie, 2016). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Forms yang disebar secara daring menggunakan skala Likert lima poin. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z (usia 18–26 tahun) yang sedang bekerja, dengan teknik *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan kaidah praktis yang menyarankan minimal 30 dan maksimal 500 responden (Roscoe dalam Sekaran & Bougie, 2016).

Instrumen penelitian diuji melalui validitas dan reliabilitas. Uji validitas mencakup *outer loadings*, *AVE*, dan validitas diskriminan menggunakan metode Fornell-Larcker dan HTMT, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite

Reliability (Hair et al., 2014). Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui software SmartPLS 4, karena kemampuannya menangani model kompleks dan data yang tidak normal (Hair et al., 2014). Pengujian hipotesis termasuk analisis mediasi dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu turnover intention, work-life balance, dan kepuasan kerja. Variabel *turnover intention* diadaptasi dari Mobley et al. (1978) dan merujuk pada keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya. Variabel *work-life balance* diukur berdasarkan tiga dimensi menurut Houston (2005), yaitu tuntutan pekerjaan, tuntutan kehidupan pribadi, dan kontrol. Variabel ini menggambarkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sementara itu, variabel kepuasan kerja mengacu pada pandangan Luthans et al. (2015), yang mencakup lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, gaji, dan rekan kerja. Secara keseluruhan, kuesioner ini terdiri dari terdiri dari 6 item pernyataan *turnover intention*, 6 item pernyataan untuk *work-life balance*, dan 10 item pernyataan kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui survei daring menggunakan *Google Form*, yang disebarakan kepada karyawan Generasi Z dari berbagai sektor industri pada 5–19 Februari 2025 melalui media sosial. Sebanyak 125 responden mengisi kuesioner secara lengkap dan memenuhi kriteria penelitian.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (74%) dan berusia 25 tahun (28%). Sebanyak 74% responden berstatus sebagai karyawan kontrak, dan 42% memiliki masa kerja 1–2 tahun. Sektor kuliner/FnB menjadi bidang kerja terbanyak (19%), disusul sektor kesehatan (12%) dan pendidikan (11%). Sementara itu, sektor dengan partisipasi terendah termasuk transportasi & logistik, otomotif, infrastruktur, dan pertambangan, masing-masing sebesar 2%.

Validitas instrumen diuji melalui validitas konten dan konstruksi. Uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel *turnover intention*, *work-life balance*, dan *kepuasan kerja* memiliki nilai *outer loading* > 0.70 dan nilai AVE > 0.50, yang berarti seluruh indikator valid. Validitas diskriminan juga terpenuhi berdasarkan metode *cross loading*, Fornell-Larcker, dan HTMT, karena setiap konstruk menunjukkan nilai korelasi tertinggi dengan item dalam variabelnya sendiri dan HTMT < 0.90, sehingga instrumen dianggap mampu mengukur konsep yang berbeda dengan baik.

Tabel 1. Hasil Validitas Diskriminan Fornell-Larcker

Variabel	KK	TI	WLB
Kepuasan Kerja (KK)	0.796		
Turnover Intention (TI)	-0.323	0.833	
Work-life balance (WLB)	0.669	-0.183	0.785

Sumber: Data Primer (2025)

Tabel 2. Hasil Validitas Diskriminan HTMT

Variabel	KK	TI	WLB
Kepuasan Kerja (KK)			
Turnover Intention (TI)	0.313		
Work-life balance (WLB)	0.732	0.179	

Sumber: Data Primer (2025)

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* > 0.70, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel (*work-life balance*, *turnover intention*, dan *kepuasan kerja*) memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Jumlah Item	Keterangan
Work-life balance	0.935	0.945	6	Reliabilitas Baik
Turnover Intention	0.915	0.932	6	Reliabilitas Baik
Kepuasan Kerja	0.875	0.906	10	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer (2025)

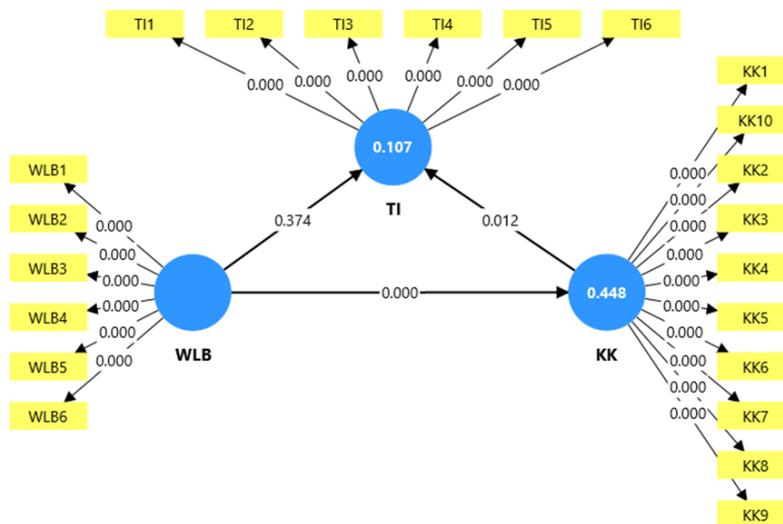
Penelitian ini menguji dua hipotesis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS4. Pada tabel X diketahui

bahwa hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien 0.061, *t-statistics* 0.322, dan *p-value* 0.374, yang seluruhnya tidak memenuhi kriteria signifikan pada tingkat 5%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* tidak secara langsung menurunkan niat karyawan Generasi Z untuk keluar dari pekerjaan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Original Sample (O)	t-statistics (O/STDEV)	p-values
H1	WLB → TI	0.061	0.322	0.374
H2	WLB → KK → TI	-0.244	2.324	0.010

Sumber: Data Primer (2025)



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Sumber: Data Primer (2025)

Sebaliknya, hipotesis kedua terdukung dengan kuat. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*, dengan koefisien -0.244, *t-statistics* 2.324 (>1.96), dan *p-value* 0.010 (<0.05). Artinya, *work-life balance* secara tidak langsung menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan kerja, yang menjadi faktor kunci dalam keputusan karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerja. Pada pembahasan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z dan peran mediasi dari kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*, mendukung temuan McNall et al. (2010). Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* saja belum cukup menurunkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan, terutama pada Generasi Z yang lebih mempertimbangkan faktor

eksternal lain seperti peluang karier atau perkembangan diri (Ng et al., 2010; Twenge et al., 2012).

Sebaliknya, hasil analisis mendukung hipotesis kedua: kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi penuh dalam hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Artinya, *work-life balance* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan tersebut yang kemudian menurunkan keinginan untuk berpindah kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Sismawati dan Lataruva (2020) dan Syuzairi et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan tersebut.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2007), yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan bagian dari sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan. Ketika *work-life balance* terpenuhi, karyawan akan merasa lebih sejahtera dan termotivasi, yang kemudian meningkatkan *job satisfaction*.

Selain itu, berdasarkan *Two-Factor Theory* (Herzberg, 1959), *work-life balance* termasuk dalam *hygiene factors*, yakni faktor yang tidak mendorong motivasi secara langsung tetapi penting untuk mencegah ketidakpuasan. Dalam konteks penelitian ini, *work-life balance* tidak langsung menurunkan *turnover intention*, namun berkontribusi melalui peningkatan kepuasan kerja, terutama di kalangan Generasi Z yang menghargai keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan kenyamanan dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan Generasi Z, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, namun berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi penuh. Artinya, meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting bagi karyawan, hal tersebut tidak secara otomatis menurunkan niat mereka untuk keluar dari pekerjaan. Namun, ketika *work-life balance* yang baik mampu meningkatkan *kepuasan kerja*, maka pada akhirnya dapat menurunkan *turnover intention*. Dengan demikian, pertanyaan penelitian mengenai apakah *work-life balance* memengaruhi *turnover intention*, serta apakah pengaruh tersebut dimediasi oleh *kepuasan kerja*, terjawab bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung dan dimediasi secara penuh oleh *kepuasan kerja*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityara, S., & Rakhman, R. T. (2019, September). Karakteristik generasi Z dalam perkembangan diri anak melalui visual. In *Seminar Nasional Seni Dan Desain 2019* (pp. 401-406). State University of Surabaya.
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating role of job satisfaction in the effect of work-life balance and work passion on turnover intention. *Junior Scientific Researcher*, 7(1), 33-48.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- 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.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. In *Annual conference of the society for industrial-organisational psychology*. Orlando (Vol. 1, No. 26, pp. 1-30).
- Gautam, P. K., Gautam, D. K., & Bhetuwal, R. (2025). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(3), 538-557.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Greising-Pophal, L. (1999). *The HR book: Human resources management for business*. Unistar Books.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational behavior* (11th ed.). Mahon, TX: South-Western.
- 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.
- Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121.

- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kedua)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.
- Houston, D. M. (2005). Work-life balance in the 21st century. In *Work-life balance in the 21st century* (pp. 1-10). London: Palgrave Macmillan UK.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of role conflict, work life balance and job stress on turnover intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125-133.
- Kamara, G. M., Yeşiltaş, M., & Nwosu, L. C. (2023). Mediating role of job satisfaction in the impact of work-life balance on turnover intentions of hospital nurses: A case study of government hospital in Free town, Sierra Leone. *Science, Engineering and Health Studies*, 23050013-23050013.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2013). *Organizational behavior* (5th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford university press.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of business and psychology*, 25, 381-396.
- 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.
- Moorhead, G., Griffin, R. W., Angelica, D., & Halim, D. A. (2013). *Perilaku organisasi (Edisi ke-9)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of business and psychology*, 25, 281-292.
- Pawirosumarto, S. (2016). Pengaruh kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan terhadap kepuasan pengguna sistem e-learning. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3).
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 66-76.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen Z in job world (Selamat datang generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21-24.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan job-related factors, work-life balance dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), D418-D423.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi*. (Edisi kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (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(24), 5122.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
- Shankar, T., & Bhatnagar, J. (2010). Work life balance, employee engagement, emotional consonance/ dissonance & turnover intention. *Indian Journal of Industrial Relations*, 74-87.
- Sheeber, L. B., Johnston, C., Chen, M., Leve, C., Hops, H., & Davis, B. (2009). Mothers' and fathers' attributions for adolescent behavior: An examination in families of depressed, subdiagnostic, and nondepressed youth. *Journal of Family Psychology*, 23(6), 871.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Syuzairi, M., Pratiwi, M. A., & Apriansyah, F. (2023, June). Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention among Educators: Job Satisfaction as a Mediation. In *ICEMBA 2022: Proceedings of the International Conference on Economic, Management, Business and Accounting, ICEMBA 2022, 17 December 2022, Tanjungpinang, Riau Islands, Indonesia* (p. 258). European Alliance for Innovation.
- Tholkha, M. S., Novandi, D. T., Hardjowikarto, D. A., & Wibowo, S. N. (2024). The Impact of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediator at Regional Public Company Berintan Market Cirebon City". *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(3), 6206-6223.
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Freeman, E. C. (2012). Generational differences in young adults' life goals, concern for others, and civic orientation, 1966–2009. *Journal of personality and social psychology*, 102(5), 1045.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Selemba Empat.
- Wolor, C. W., Khairunnisa, H., & Purwana, D. (2020). Implementation talent management to improve organization's performance in Indonesia to fight industrial revolution 4.0. *International Journal of Scientific and Technology Research*.