

ABSTRAK

Fenomena *turnover intention* yang tinggi pada karyawan Generasi Z menjadi tantangan serius bagi organisasi dalam menjaga retensi dan produktivitas tenaga kerja. Generasi ini memiliki preferensi kuat terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), namun juga rentan mengalami tingkat kelelahan (*burnout*) akibat tekanan dan dinamika kerja yang intens. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada karyawan Generasi Z.

Studi ini didasarkan pada kerangka konseptual yang menghubungkan tiga variabel utama, yaitu *work-life balance* sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen, dan *burnout* sebagai variabel antara yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat kelelahan, yang pada akhirnya berdampak terhadap niat seseorang untuk keluar dari pekerjaan. Model ini dikembangkan untuk memberikan kontribusi terhadap kajian teoritis dan praktis dalam pengelolaan generasi muda di lingkungan kerja modern.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui survei daring menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 198 responden yang tergolong dalam Generasi Z dan bekerja di berbagai sektor industri di Indonesia. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.1. Analisis mencakup uji model pengukuran, model struktural, serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*. Namun, *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, dan *burnout* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup kerja mampu menurunkan niat berpindah kerja secara tidak langsung dengan menurunkan tingkat kelelahan yang dialami karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam mengidentifikasi dan menangani *burnout* sebagai faktor kunci dalam mengurangi *turnover intention* di kalangan Generasi Z. Penerapan strategi yang mendukung *work-life balance* tetap diperlukan sebagai upaya preventif untuk menekan tingkat kelelahan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan retensi tenaga kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, *Turnover Intention*, *Burnout*, Generasi Z