



Pengaruh *Work-Life Balance*, *Career Development*, *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* Mahasiswa Gen Z (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Universitas Wijaya Kusuma)

Nadya Nabilla Andansari

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Abstrak: Tujuan dari penelitian yakni guna melaksanakan analisis pengaruh *work-life balance*, *career development*, dan *job burnout* pada *turnover intention* pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Didalam penelitian ini pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melewati kuesioner yang dibagikan pada responden mahasiswa Generasi Z yang bekerja, kemudian dianalisis dengan teknik analisis statistik guna melaksanakan uji pengaruh setiap variabel independen pada *turnover intention*. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberi kontribusi teoritis didalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama pada *turnover intention* pada mahasiswa Generasi Z. Danjuga diharapkan, penelitian dapat memberikan implikasi praktis bagi organisasi dan pemberi kerja dalam merancang kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, serta pencegahan *job burnout* guna menekan tingkat *turnover intention*.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, *Career Development*, *Job Burnout*, *Turnover Intention*, Generasi Z.

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.3779>

*Correspondence: Nadya Nabilla

Andansari

Email: Nadyanabilla379@gmail.com

Received: 22-02-2026

Accepted: 22-03-2026

Published: 22-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors.

Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this study is to analyze the influence of *work-life balance*, *career development*, and *job burnout* on *turnover intention* among Generation Z students at Wijaya Kusuma University, Surabaya. This study used a quantitative, survey-based approach. Data collection was carried out through questionnaires distributed to working Generation Z student respondents, which were then analyzed using statistical techniques to test the influence of each independent variable on *turnover intention*. It is hoped that the results of this study will make theoretical contributions to the development of human resource management research, especially regarding *turnover intention* among Generation Z students. It is also hoped that this research will provide practical implications for organizations and employers in designing work policies that support *work-life balance*, *career development*, and *job burnout* prevention, thereby reducing *turnover intention*.

Keywords: *Work-Life Balance*, *Career Development*, *Job Burnout*, *Turnover Intention*, *Generation Z*.

Pendahuluan

Perubahan ekonomi di era Society 5.0 menuntut organisasi untuk bukan hanya terfokus di pemanfaatan teknologi, tapi juga didalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai modal strategis jangka panjang. Modal manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai aset operasional, melainkan sebagai faktor penentu keberhasilan danjuga keberlanjutan organisasi. Satu diantarantangan utama didalam pengelolaan SDM saat ini ialah tingginya *turnover intention*, yang dinilai lebih berbahaya dibandingkan *turnover*

aktual. Tingginya niat berpindah kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi organisasi, antara lain meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, dan juga hilangnya pengetahuan sertakeahlian karyawan (Mobley, 2011).

Turnover intention ialah isu strategis didalam manajemen sumber daya manusia dikarenakan memiliki implikasi luas terhadap kinerja dan stabilitas organisasi. Tingginya turnover intention dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, seperti melonjaknya biaya rekrutmen dan juga pelatihan, hilangnya pengetahuan serta pengalaman kerja, serta menurunnya efektivitas tim kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi melemahkan daya saing organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Fenomena turnover intention juga semakin menonjol pada kelompok Generasi Z. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2024 sebanyak 69% pekerja Gen Z menyatakan berniat untuk berpindah kerja, sementara pada tahun 2025 sekitar 70% profesional di Indonesia aktif mencari pekerjaan baru (Marketeers, 2025; GoodStats, 2025). Meskipun perbedaan angkanya relatif kecil, trend ini membuktikan bahwasanya Generasi Z mempunyai mobilitas kerja yang tinggi dan lebih terbuka terhadap peluang baru. Karakteristik generasi muda yang adaptif, dinamis, dan juga berorientasi pada pengembangan diri membuat mereka lebih aktif mempertimbangkan perpindahan kerja dibandingkan tenaga kerja secara keseluruhan. Secara global, sekitar setengah karyawan mempertimbangkan untuk berpindah kerja, yang mencerminkan meningkatnya ketidakpuasan dan perubahan ekspektasi tenaga kerja; fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, khususnya pada usia produktif (Inspirus, 2025).

Tingginya turnover intention pada Generasi Z tidak terlepas dari perubahan nilai dan ekspektasi terhadap dunia kerja. Menurut DJPb Kementerian Keuangan RI, Generasi Z cenderung memprioritaskan *work-life balance*, makna kerja, serta peluang *career development*. Ketidaksesuaian antara harapan tersebut dengan tuntutan pekerjaan dapat memicu job burnout hingga akhirnya terjadi peningkatan niat untuk berpindah kerja (Putra, 2024). Hal tersebut selaras dengan pandangan Schroth (2019) yang mengungkapkan bahwasanya Generasi Z memiliki kebutuhan tinggi terhadap fleksibilitas kerja, kecepatan pengembangan karier, serta perhatian besar terhadap kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja.

Dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, fenomena mahasiswa Generasi Z yang bekerja sambil menempuh studi merupakan hal yang umum. Surabaya sebagai pusat ekonomi di Jawa Timur menyediakan banyak peluang kerja bagi mahasiswa, baik paruh waktu maupun penuh waktu. Namun, peran ganda sebagai mahasiswa dan juga pekerja sering kali menyebabkan konflik peran akibat tuntutan akademik dan pekerjaan yang harus dijalani secara bersamaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi sikap mahasiswa terhadap pekerjaan, termasuk munculnya turnover intention.

Permasalahan turnover intention pada mahasiswa Generasi Z dipengaruhi dari beberapa faktor utama, yakni *work-life balance*, *career development*, dan juga job burnout. *Work-life balance* berkaitan dengan kemampuan seseorang menyetakakan tuntutan

pekerjaan dan juga kehidupan pribadi (Damayanti, 2024), sementara career development mencerminkan persepsi terhadap peluang pengembangan dan kejelasan arah karier (De Vos et al, 2021). Di sisi lain, job burnout ialah kondisi kelelahan emosional dan juga penurunan efikasi diri akibat tuntutan berkepanjangan (Maslach & Leiter, 2016). Meskipun penelitian terdahulu membuktikan bahwasanya work-life balance dan career development mempunyai pengaruh negatif pada turnover intention, serta job burnout memiliki pengaruh positif, hasilnya masih belum konsisten dan kajian pada mahasiswa Generasi Z di Indonesia masih minim. Dikarenakan hal tersebut, penelitian ini penting dilakukan guna mengisi kesenjangan penelitian dan juga memberi pengetahuan yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang bisa memengaruhi turnover intention untuk mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Metodologi

Didalam Penelitian digunakan pendekatan kuantitatif sebagai tujuan guna menguji pengaruh work-life balance, career development, dan juga job burnout pada turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Pemilihan pendekatan kuantitatif dikarenakan mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif Gnawali (2022), melewati data numerik yang dilakukan analisis menggunakan metode statistik, sehingga hasil penelitian dapat diuji secara empiris Jailani (2023).

Dalam penelitian ini, Populasi yang diteliti adalah Generasi Z didefinisikan didalam konteks ini sebagai mahasiswa yang lahir pada rentan tahun 1997–2012, baik sebagai pekerja paruh waktu, penuh waktu, maupun freelance. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yakni non-probability sampling disertai metode purposive sampling, mengingat tidak semua mahasiswa memenuhi kriteria yang ditetapkan didalam penelitian ini Sugiyono (2023). Jumlah total sampel yang dipakai didalam penelitian ini yakni 50 responden, yang ditentukan dengan pendekatan rumus Slovin. Adapun kriteria responden meliputi mahasiswa aktif Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, memiliki pengalaman bekerja, dan bersedia dijadikan responden. Pemilihan kriteria ini memiliki tujuan guna mendapatkan data yang relevan dan juga sesuai dengan konteks penelitian.

Analisis data diaplikasikan melewati beberapa tahap, yakni uji instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, dan juga pengujian hipotesis memakai analisis regresi linier berganda. Uji instrumen meliputi uji validitas dan juga uji reliabilitas. Uji validitas dilaksanakan memakai korelasi Pearson, dan juga untuk uji reliabilitas memakai Cronbach's Alpha dengan nilai $\geq 0,70$ sebagai kriteria instrumen yang reliabel. Instrumen yang valid menunjukkan kemampuan item kuesioner dalam mengukur variabel penelitian secara tepat, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan yang diajukan.

Selanjutnya, analisis statistik deskriptif dipilih guna memberikan gambaran umum terkait karakteristik responden dan juga kecenderungan jawaban atas tiap variabel penelitian sebagai dasar pemahaman kondisi data. Pelaksanaan uji hipotesis melewati uji parsial (uji t) guna mencari tau pengaruh tiap variabel independen divariabel dependen, uji simultan (uji F) guna mencari tau pengaruh variabel independen secara bersamaan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mencari tau seberapa besar kontribusi work-life balance,

career development, dan juga job burnout didalam memaparkan variasi turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pelaksanaan penelitian ditujukan pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya yang bekerja sambil menempuh pendidikan. Responden merupakan mahasiswa aktif yang termasuk dalam kategori Generasi Z dan memiliki pengalaman kerja, baik paruh waktu maupun penuh waktu. Penelitian ini memiliki tujuan yakni melaksanakan analisis pengaruh work-life balance, career development, dan juga job burnout pada turnover intention. Work-life balance diukur melalui kemampuan individu dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjaga keseimbangan keterlibatan dalam kedua peran tersebut, serta merasakan kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Career development diukur melalui perencanaan karier yang jelas, pengembangan kemampuan dan keterampilan kerja, serta adanya umpan balik dan peluang kemajuan karier. Job burnout diukur melalui tingkat kelelahan emosional, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan komitmen dan efikasi kerja. Turnover intention diukur melalui keinginan untuk berhenti bekerja, niat mencari pekerjaan lain, dan niat meninggalkan organisasi. Karakteristik responden didalam penelitian ini diantaranya jenis kelamin, usia, status pekerjaan, serta lama bekerja. Secara umum, responden berada pada rentang usia Generasi Z dan memiliki peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja. Kondisi ini mencerminkan karakteristik utama Generasi Z yang mulai masuk dunia kerja sejak usia muda dan juga memiliki mobilitas kerja yang cukup tinggi.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel memiliki tujuan yakni guna memberi gambaran terkait persepsi responden terhadap variabel work-life balance, career development, job burnout, dan juga turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Untuk variabel work-life balance mendapat nilai minimum yaitu 8,00 dan juga nilai maksimum yakni 30,00 dengan nilai mean atau rata-rata yaitu 14,667 dan juga standar deviasi yakni 6,70435. Nilai mean tersebut menunjukkan bahwa secara umum mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya memiliki persepsi cukup baik terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan aktivitas akademik maupun pekerjaan yang dijalani

Pada variabel career development memiliki nilai minimum yakni 8,00 dan nilai maksimum yakni 30,00 dengan nilai rata-rata (mean) yaitu 18,8556 serta standar deviasi yakni 7,47514. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai pengembangan karier yang mereka rasakan berada pada kategori cukup.

Sedangkan variabel job burnout mendapatkan nilai minimum yakni 16,00 dan juga nilai maksimum yaitu 30,00 dengan nilai mean atau rata-rata yakni 24,8778 serta standar deviasi yakni 3,82725. Nilai mean yang relatif tinggi menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya cenderung mengalami tingkat kelelahan yang cukup tinggi dalam menjalani aktivitasnya.

Dan untuk variabel turnover intention mempunyai nilai minimum yakni 16,00 dan juga nilai maksimum yaitu 30,00 dengan nilai mean atau rata-rata yaitu 23,3222 serta standar deviasi yakni 3,99671. Nilai mean tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya memiliki kecenderungan cukup tinggi terhadap niat untuk berpindah atau meninggalkan aktivitas yang sedang dijalani.

Uji validitas

Uji validitas variabel work-life balance

Keseluruh butir pernyataan divariabel work-life balance (X_1), yaitu X1.1 sampai dengan X1.6, mempunyai nilai r hitung yang ada direntang 0,909 sampai dengan 0,947, di mana keseluruhan nilai itu lebih tinggi daripada r tabel yakni 0,207. Dengan demikian, bisa dipaparkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan divariabel work-life balance dikatakan valid dan juga layak digunakan didalam penelitian pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Uji validitas variabel Career Development

Hasil dari uji validitas menampilkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan divariabel career development (X_2), yaitu X2.1 sampai dengan X2.6, mempunyai nilai r hitung yang ada direntang 0,911 sampai dengan 0,957. Keseluruhan nilai r hitung itu lebih besar dibandingkan r tabel (0,207), sehingga keseluruhan item pernyataan divariabel career development dikatakan valid dan juga dapat mengukur konstruk pengembangan karier dengan baik.

Uji validitas variabel job burnout

seluruh item pernyataan pada variabel job burnout (X_3), yaitu X3.1 sampai dengan X3.6, mempunyai nilai r hitung yang berkisar diantara 0,692 sampai dengan 0,847. Nilai r hitung tersebut seluruhnya lebih tinggi daripada r tabel yakni 0,207, sehingga bisa disimpulkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan divariabel job burnout dikatakan valid dan juga layak dipakai guna mengukur tingkat kelelahan responden.

Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Hasil uji validitas menampilkan bahwasanya seluruh item pernyataan pada variabel turnover intention (Y), yaitu Y1 sampai dengan Y6, memiliki nilai r hitung pada rentang 0,757 sampai dengan 0,833, di mana seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel (0,207). Dengan begitu, keseluruhan item pernyataan pada variabel turnover intention dinyatakan valid dan juga bisa dipakai guna mengukur niat responden dalam meninggalkan atau berpindah dari aktivitas yang sedang dijalani.

Uji Reliabilitas

Dari hasil pelaksanaan uji, diketahui bahwasanya nilai Cronbach's Alpha divariabel work-life balance yakni 0,968, variabel career development yakni 0,974, variabel job burnout yakni 0,871, dan juga variabel turnover intention yakni 0,884. Keseluruhan nilai Cronbach's Alpha itu ada diatas batas minimum 0,70, hingga bisa disimpulkan bahwasanya seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan juga mempunyai banyak tingkat konsistensi yang sangat baik untuk digunakan dalam penelitian pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	90
Test statistic	0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Dari perhitungan didapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200, yang lebih tinggi daripada 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya residual untuk model regresi yang dipakai didalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis pengaruh work-life balance, career development, dan juga job burnout pada turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwasanya keseluruhan variabel independen mempunyai nilai tolerance lebih tinggi daripada 0,10 dan juga nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut membuktikan bahwasanya tidak ada hubungan yang berlebihan antara variabel work-life balance, career development, dan job burnout. Dengan begitu, setiap variabel independen didalam penelitian ini dapat menjelaskan turnover intention secara mandiri tanpa saling memengaruhi secara berlebihan.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil penelitian dikatakan bahwasanya keseluruhan variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwasanya model regresi didalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dikatakan homogen dan model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil analisis Regresi Linier berganda

Model	B	Sig
(Constant)	18,979	0,000
X1	0,157	0,042
X2	0,148	0,035
X3	0,409	0,000

Hasil dari pelaksanaan uji, didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,979 - 0,157X_1 - 0,148X_2 - 0,409X_3$$

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh work-life balance, career development, dan juga job burnout pada turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yakni 18,979 membuktikan bahwasanya apabila variabel work-life balance, career development, dan juga job burnout dianggap konstan, maka tingkat turnover intention yang dimiliki mahasiswa berada pada angka 18,979. Hal ini mengindikasikan adanya kecenderungan dasar untuk berpindah kerja meskipun tanpa dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.

Dari hasil penelitian membuktikan bahwasanya variabel work-life balance mempunyai koefisien regresi yakni $-0,157$, yang berarti setiap peningkatan work-life balance sebesar satu satuan akan mengurangi turnover intention sebanyak $0,157$, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan tersebut menegaskan bahwasanya makin baik keseimbangan diantara kehidupan akademik, pekerjaan, dan juga kehidupan pribadi yang dirasa mahasiswa, maka kecenderungan turnover intention akan semakin rendah.

Variabel career development juga menampilkan pengaruh negatif pada turnover intention dengan koefisien regresi yakni $-0,148$. Artinya, setiap kenaikan persepsi terhadap pengembangan karier sebesar satu satuan akan mengurangi turnover intention sebanyak $0,148$, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier yang baik mampu menekan niat mahasiswa untuk berpindah atau meninggalkan aktivitas kerja yang dijalani.

Disisi lain, variabel job burnout mempunyai koefisien regresi positif yakni $0,409$, yang mempunyai arti setiap peningkatan tingkat job burnout sebesar satu satuan akan menaikkan turnover intention yakni $0,409$, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya kelelahan kerja yang tinggi akibat tekanan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja secara signifikan meningkatkan kecenderungan turnover intention.

Uji t (Parsial)

Pengujian Work-Life Balance terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwasanya work-life balance berpengaruh negatif dan juga signifikan pada turnover intention. Hal ini berarti makin bagus keseimbangan diantara pekerjaan, perkuliahan, dan juga kehidupan pribadi yang dirasakan mahasiswa

Generasi Z, maka kecenderungan untuk berpindah kerja akan semakin menurun. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian Career Development terhadap Turnover Intention

Dari hasil pelaksanaan uji menunjukkan bahwasanya career development ada pengaruh negatif dan juga signifikan pada turnover intention. Artinya, makin baik persepsi mahasiswa terhadap peluang pengembangan karier yang ditawarkan oleh pekerjaan, maka makin rendah niat untuk berpindah kerja. Dengan begitu, H_0 ditolak dan juga H_2 diterima.

Pengujian Job Burnout terhadap Turnover Intention

Dari Hasil pelaksanaan uji membuktikan bahwasanya job burnout ada pengaruh positif dan juga signifikan kepada turnover intention. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya makin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dirasakan mahasiswa Generasi Z, maka makin besar kecenderungan untuk berpindah kerja. Dengan demikian, H_0 ditolak dan juga H_3 diterima.

Uji F (simultan)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai F hitung yakni 55,978, dan juga nilai F tabel yakni 2,71. Dikarenakan nilai F hitung > F tabel ($55,978 > 2,71$) dan juga nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya H_0 ditolak dan juga H_4 diterima. Artinya, work-life balance, career development, dan juga job burnout secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa niat mahasiswa untuk berpindah atau meninggalkan aktivitas yang dijalani bukan hanya dipengaruhi dari satu faktor, melainkan merupakan kombinasi dari keseimbangan hidup, pengembangan karier, dan tingkat kelelahan yang dirasakan.

Koefisien Determinasi

Hasil penelitian menjelaskan bahwasanya nilai R Square yakni 0,661 membuktikan bahwasanya 66,1% variasi turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dapat dipaparkan oleh variabel work-life balance, career development, dan juga job burnout. Sementara itu, 33,9% sisanya dipaparkan oleh faktor lain diluar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Nilai Adjusted R Square yakni 0,650 membuktikan bahwasanya sesudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, model regresi tetap mempunyai kemampuan penjelasan yang baik. Oleh sebab itu, model regresi yang dipakai didalam penelitian ini bisa dikategorikan sebagai model yang kuat dan layak untuk menjelaskan turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Diskusi

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention

Hasil analisis regresi membuktikan bahwasanya work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, sehingga H_1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwasanya makin baik keseimbangan diantara kehidupan pribadi, akademik, danjuga pekerjaan, maka makin rendah kecenderungan mahasiswa untuk memiliki niat berpindah.

Secara teoretis, work-life balance berperan dalam menurunkan stres dan konflik peran sehingga meningkatkan kenyamanan individu. Temuan tersebut selaras dengan penelitian Safirah dan Widigdo (2025), Deery dan Jago (2015), To dan Wu (2025), Afifaturochmah dan Swasti (2024), serta Adriano dan Callaghan (2020) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang bagus bisa mencegah turnover intention, khususnya pada individu yang menjalani peran ganda seperti mahasiswa Generasi Z

Pengaruh Career Development terhadap Turnover Intention

Hasil Dari penelitian membuktikan bahwaasanya career development ada pengaruh negatif danjuga signifikan pada turnover intention, sehingga H_2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kejelasan jalur karier, peluang peningkatan keterampilan, dan pengalaman yang relevan mampu menurunkan niat mahasiswa untuk berpindah.

Hasil tersebut selaras dengan teori pengembangan karier yang menekankan pentingnya prospek masa depan dalam meningkatkan komitmen individu. Penelitian oleh Safirah dan Widigdo (2025), Deery dan Jago (2015), To dan Wu (2025), serta Afifaturochmah dan Swasti (2024) menemukan bahwa individu yang dapat menjaga keseimbangan diantara kehidupan kerja danjuga kehidupan pribadi mempunyai kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, Adriano dan Callaghan (2020) juga mengungkapkan bahwa konflik diantara pekerjaan danjuga kehidupan pribadi pada individu yang menjalani peran ganda dapat meningkatkan niat untuk berpindah, sehingga keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor penting dalam menekan turnover intention.

Pengaruh Job Burnout terhadap Turnover Intention

Hasil dari analisis membuktikan bahwasanya job burnout terdapat pengaruh positif danjuga signifikan kepada turnover intention, sehingga H_3 diterima. Artinya, makin tinggi tingkat kelelahan fisik danjuga emosional yang dirasa mahasiswa, maka makin besar kecenderungan untuk meninggalkan aktivitas yang dijalani.

Temuan ini sejalan dengan konsep job burnout yang menjelaskan bahwa kelelahan emosional danjuga penurunan pencapaian diri mendorong individu untuk menarik diri. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Nurasyikin et al. (2025), Aseptia dan Pramitasari (2022), Ningrum et al. (2024), serta Rahmawati dan Widyantoro (2023). Perbedaan dengan penelitian Lingga Ahmad et al. (2025) membuktikan bahwasanya pengaruh burnout terhadap turnover intention dapat dipengaruhi oleh konteks dan tekanan yang dihadapi responden.

Pengaruh Work-Life Balance, Career Development, dan Job Burnout terhadap Turnover Intention

Hasil uji simultan menjelaskan bahwasanya work-life balance, career development, dan juga job burnout dengan bersamaan terdapat pengaruh signifikan kepada turnover intention pada mahasiswa Generasi Z Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Hal ini menegaskan bahwasanya turnover intention diber pengaruh dari kombinasi faktor keseimbangan hidup, pengembangan karier, dan tingkat kelelahan.

Work-life balance dan juga career development berperan menurunkan turnover intention, sedangkan job burnout meningkatkan kecenderungan berpindah. Hasil tersebut selaras dengan berbagai temuan empiris sebelumnya yang mengatakan bahwasanya individu cenderung bertahan ketika keseimbangan dan pengembangan terpenuhi, serta cenderung berpindah ketika tekanan dan kelelahan meningkat. Dengan demikian, upaya menekan turnover intention perlu dilakukan secara terpadu melalui peningkatan keseimbangan kehidupan, dukungan pengembangan karier, dan pengelolaan burnout.

Simpulan

Hasil dari penelitian membuktikan bahwasanya keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan valid dan juga reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengukuran. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, responden secara umum memiliki tingkat Work-Life Balance dan Career Development yang tergolong baik, sedangkan Job Burnout dan Turnover Intention berada pada kategori sedang.

Dari hasil pelaksanaan uji hipotesis dengan uji t (parsial), didapatkan hasil bahwasanya Work-Life Balance (X1) terdapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hingga bisa disimpulkan bahwasanya Work-Life Balance (X1) secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan juga signifikan pada Turnover Intention (Y). Selanjutnya, Career Development (X2) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hingga bisa dibuat kesimpulan bahwasanya Career Development (X2) secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan juga signifikan pada Turnover Intention (Y). Sementara itu, Job Burnout (X3) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hingga bisa dibuat kesimpulan bahwasanya Job Burnout (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan pada Turnover Intention (Y).

Berdasarkan dari hasil uji t secara parsial, dapat dibuat kesimpulan bahwasanya Work-Life Balance (X1), Career Development (X2), dan juga Job Burnout (X3) masing-masing mempunyai pengaruh signifikan pada Turnover Intention (Y). Dengan begitu, seluruh hipotesis parsial didalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya, dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F (simultan) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, memaparkan bahwasanya Work-Life Balance, Career Development, dan juga Job Burnout dengan bersamaann berpengaruh signifikan pada Turnover Intention (Y). Saran untuk peneliti selanjutnya yakni menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan akademik, dukungan sosial, lingkungan belajar, komitmen organisasi, atau kesehatan mental.

Daftar Pustaka

- Adriano, A., & Callaghan, C. W. (2020). Work–life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *Journal of Contemporary Management*, 17(1), 1–23.
- Afifaturochmah Lilis, S. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Kediri Intermedia Pers. *JOM: Journal Of Management*, 17(3), 1429.
ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/17473/7226
- Ans de vos, sofie jacobs, marijke verbruggen. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475>
- Asepta, U. Y. (2022). pengaruh job stress dan burnout syndrome terhadap turnover intention pada karyawan wanita di kota malang. *Jurnal Unj*, 13(1), 34–52.
- Damayanti, Arlinda Sheycha Ayu and Prof. Dr. Hamidah Nayati Utami, S. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. In *universitas brawijaya*.
https://repository.ub.ac.id/id/eprint/230946/?utm_source
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- Development and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 08(01), 81–97. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2024.8106>
- Fiernaningsih, N., Pudji Herijanto, Ellyn Eka W, & Utami, R. W. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. www.penerbitlitnus.co.id
- Fu'ad, E. N. (2022). Perencanaan dan Pengembangan SDM. <https://anyflip.com/swokc/izbc/basic>
- Gnawali, P. (2022). Pendekatan penelitian kuantitatif: teori dan penerapan. Jakarta: Pustaka Akademik.
- GoodStats. (2024). 69% pekerja Gen Z berencana resign dari pekerjaan mereka saat ini. GoodStats. Diakses dari <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv>
- Inspirus. (2025). *Employee Retention and Turnover Statistics You Need to Know in 2025*. Inspirus. <https://www.inspirus.com/blog/employee-turnover-statistics/>
- Jailani, R. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif dalam ilmu sosial. Surabaya: Penerbit Studi
- Khoirunisa, L., Syarweny, N., & Marian, I. (2025). Pengaruh Career Development dan Work Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Bidang Logistik di DKI Jakarta. *Pnj.Ac Id*, 95–103.
- Lingga Ahmad, M., Putri, R. N., & Saputra, Y. (2025). Job burnout dan turnover intention: Studi empiris pada karyawan startup digital. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 5(1), 21–34.

- Marketeers. (2025). *Survei LinkedIn: 70% karyawan cari pekerjaan baru pada 2025*. Marketeers. Diakses dari <https://www.marketeers.com/survei-linkedin-70-karyawan-cari-pekerjaan-baru-pada-2025/>
- Maslach Christina, L. M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *Wiley Online Library*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mobley, william h. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/DOI:10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Ningrum, A. R., Prasetyo, H., & Lestari, D. (2024). Pengaruh job burnout terhadap turnover intention pada karyawan muda di sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 145–156.
- Nurasyikin, Rahmah AH, & M, A. (2025). pengaruh stres kerja, job burnout, dan work-life balance terhadap turnover intention part-time working student di kota samarinda. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 506–518.
- Rahmawati, S., & Widyantoro, A. (2023). Burnout kerja dan implikasinya terhadap turnover intention pada pekerja dengan peran ganda. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 33–44.
- Safirah, N. A., & Widigdo, A. M. N. (2025). Effect of Green Work-Life Balance and Career Development on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediating Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 10(4), 203–211. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2025.10.4.2779>
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace. *California Management Review*, 61(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- To, W. M., & Wu, C. K. (2025). Work–life balance and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Resource Management*, 13(1), 45–60.