

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN SWASTA KOTA MAKASSAR

Syahriana¹, Dian Novita Siswanti², Widyastuti³

syahrianardwan7@gmail.com¹, dian.novita@unn.ac.id², widyastuti@unn.ac.id³

Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Tingginya tingkat turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta menjadi isu penting bagi perusahaan hal ini disebabkan karena karyawan Generasi Z menjadi kelompok yang mendominasi dunia kerja saat ini. Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan work-life balance namun juga rentan mengalami burnout karena tingginya tekanan kerja dan dinamika lingkungan kerja yang cepat berubah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan burnout terhadap turnover intention terhadap Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan teknik snowball sampling, melibatkan 402 responden berusia 20-28 tahun, bekerja di perusahaan swasta dengan masa kerja 1-5 tahun. Instrumen penelitian meliputi skala turnover intention ($\alpha = 0,938$), work-life balance ($\alpha = 0,976$), burnout ($\alpha = 0,832$). Analisis data menggunakan teknik analisis berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif langsung signifikan terhadap turnover intention (estimate = -0,185; $p < 0,05$). Burnout berpengaruh positif langsung terhadap turnover intention (estimate = 0,462; $p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan burnout secara bersama-sama dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar dengan kontribusi yang diberikan sebesar 24,7%. Implikasi praktis meliputi upaya peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, pemberian pelatihan manajemen stres serta peningkatan fleksibilitas karyawan untuk menghindari indikasi turnover intention pada karyawan.

Kata Kunci: Turnover Intention, Work-Life Balance, Burnout.

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sumber daya manusia sebuah perusahaan perlu dijalankan sebaik mungkin dengan proses pengelolaan yang efektif serta efisien agar perusahaan dapat mencapai tujuan serta dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. salah satu aset berharga yang perlu dipertahankan perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan hal ini dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi serta memberikan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan (Handaru, 2021).

Saat ini dalam organisasi atau perusahaan terdapat karyawan dari berbagai kelompok usia dan berbagai generasi yang berbeda. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Generasi Z merupakan generasi yang dominan dalam populasi di Indonesia saat ini dengan total 75.49 juta jiwa atau sekitar 27,49%. Generasi ini diperkirakan akan mendominasi keseluruhan tenaga kerja Indonesia pada tahun 2025 dengan jumlah sebesar 77% (Utami & Siswanti, 2021). Sementara itu, berdasarkan data yang diperoleh dari BPS Sulawesi Selatan pada tahun 2021 diketahui jumlah penduduk yang merupakan angkatan kerja dengan rentang usia 15-29 tahun yang merupakan Generasi Z berjumlah sekitar 976.497 jiwa dan akan terus bertambah dalam beberapa tahun ke depan sehingga Generasi Z ini diperkirakan akan mendominasi lingkungan kerja.

Salah satu fenomena yang menarik perhatian adalah kecenderungan Generasi Z untuk sering mengganti pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, hal ini dikenal dengan istilah turnover intention. Menurut Branham (2012) turnover intention adalah suatu niat untuk berpindah pekerjaan yang muncul dalam diri karyawan untuk mencari pekerjaan baru di

tempat lain yang dianggap lebih sesuai dengan keinginannya. Fenomena turnover intention dalam 10 tahun terakhir sangat meningkat berdasarkan Survei yang dilakukan oleh Michael Page pada tahun diperoleh data sebesar 84% karyawan Indonesia yang berencana mengundurkan diri dalam enam bulan kedepan yang dimana angka ini lebih tinggi dari rata-rata di Asia Pasifik yang hanya mencapai 74% (Nahar & Wirawan, 2024).

Tingkat turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor swasta mencapai 15-30% pertahun sedangkan tingkat turnover intention pada karyawan yang bekerja di sektor pemerintahan berada dibawah 5% pertahun, data ini menunjukkan tingkat turnover intention lebih banyak terjadi pada karyawan yang bekerja di sektor swasta dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di sektor pemerintahan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perbedaan budaya kerja, status kepegawaian, jaminan sosial dan sistem pension (Ratna & Saputra, 2024).

Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi tingginya tingkat turnover intention pada karyawan Generasi Z adalah kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah work-life balance. Hal ini didukung oleh pengambilan data awal terhadap 15 karyawan Generasi Z yang bekerja diperusahaan swasta Kota Makassar dengan masa kerja 1-6 tahun. 9 karyawan merasa kurang mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena tuntutan pekerjaan yang sangat banyak, pimpinan yang selalu memberikan pekerjaan tambahan diluar jobdesk dan waktu kerja sehingga karyawan merasakan kehilangan waktu untuk dirinya sendiri dan membuatnya memiliki keinginan untuk resign dan mencari tempat kerja baru.

Delloite (2022) menyatakan bahwa karyawan Generasi-Z menjadikan work-life balance sebagai prioritas utama dalam dunia kerja, sehingga tidak jarang terlihat karyawan Generasi Z tidak segan untuk mengundurkan diri dan berpindah ke tempat kerja baru, hal ini dikarenakan mereka menghargai perusahaan yang memberikan fleksibilitas. Sismawati & Lataruva (2020) menyatakan bahwa work-life balance telah terbukti mampu mempengaruhi turnover intention yang dirasakan oleh karyawan, hal ini dikarenakan jika seorang karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang baik maka niat untuk keluar dari perusahaan kecil.

Selain work-life balance, burnout juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya turnover intention dalam diri karyawan. Burnout adalah kondisi kelelahan ekstrem yang terjadi karena individu terlalu banyak terlibat dalam aktivitas yang melebihi kapasitas yang dimilikinya. Hal ini sering terjadi pada individu yang sangat berdedikasi, memiliki komitmen tinggi dan terus menerus melakukan pekerjaan dalam jumlah besar tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan harapan pribadi yang tanpa lama-kelamaan akan membuatnya merasa sangat tertekan (Tholka, 2024).

Bakar et al (2022) mengungkapkan bahwa Generasi Z saat ini menghadapi tantangan berupa kerentanan yang lebih tinggi terhadap masalah kesehatan mental termasuk stres, kecemasan dan depresi. Karyawan yang bekerja dengan waktu yang berlebihan serta mendapatkan pekerjaan tambahan yang dianggap tidak sesuai dengan jobdesk yang dimiliki maka kemungkinannya untuk mengalami burnout cukup tinggi. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang mengalami tingkat burnout yang tinggi tentunya intensi mereka untuk berpindah kerja ke tempat yang dianggap lebih baik akan meningkat.

Dari pemaparan di atas mengenai fenomena turnover intention, peneliti memprediksi bahwa work-life balance dan burnout dapat mempengaruhi perilaku turnover intention. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi mengenai kemampuan work-life balance dan burnout dalam memprediksi turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta kota Makassar yang jumlahnya belum diketahui dengan pasti oleh peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta kota Makassar. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dan teknik penentuan sampel menggunakan snowball sampling. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Generasi Z yang berusia 18-28 tahun pada tahun 2025, memiliki rentang kerja 1-5 tahun dan bekerja di perusahaan swasta kota Makassar. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin pada taraf kesalahan 5% dengan kategori populasi tidak terhingga sehingga sampel dalam penelitian ini minimal 400 responden. Adapun jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti sebanyak 402 responden karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta kota Makassar.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala turnover intention, skala work-life balance dan skala burnout. Adapun skala turnover intention yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala turnover intention yang direkonstruksi oleh Ida Firdaus (2024) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mobley (1978) yang berjumlah 25 item dengan nilai reliabilitas sebesar 0,938. Skala work-life balance yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala work-life balance yang direkonstruksi oleh Gianti dkk (2019) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Fisher (2002) yang berjumlah 17 item dengan nilai reliabilitas sebesar 0,976. Skala burnout yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala burnout yang direkonstruksi oleh Evita Meydiana (2018) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Maslach (1981) yang berjumlah 10 item dengan nilai reliabilitas sebesar 0,832. Semua skala penelitian yang digunakan berbentuk skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (4), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda karena peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis data dekriptif, uji asumsi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat 402 responden dengan 6 jenis demografi yaitu jenis kelamin, usia, status pernikahan, bidang pekerjaan, lama bekerja dan frekuensi pindah tempat kerja. Hasil analisis demografi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	178	44%
Perempuan	224	56%
Total	402%	100%

Tabel 2. Deskriptif Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
20-22 tahun	54	13,4%
23-25 tahun	140	34,8%
26-28 tahun	208	51,7%
Total	402	100%

Tabel 3. Deskriptif Subjek Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase %
Belum Menikah	240	59,7%
Sudah Menikah	162	40,3%
Total	402	100%

Tabel 4. Deskriptif Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Persentase %
Perbankan	58	14,4%
Pembinaan	185	46%
Marketing dan Pemasaran	159	39,6%
Total	402	100%

Tabel 5. Deskriptif Subjek Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase %
1-2 tahun	134	33,3%
2-4 tahun	149	37,1%
Lebih dari 4 tahun	119	29,6%
Total	402	100%

Tabel 6. Deskriptif Subjek Berdasarkan Frekuensi Pindah Tempat Kerja

Frekuensi Pindah Tempat Kerja	Frekuensi	Persentase %
1 kali	142	35,3%
2 kali	225	56%
Lebih dari 3 kali	35	8,7%
Total	402	100%

Berikut adalah hasil kategorisasi skor pada alat ukur variabel turnover intention yang terbagi atas lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah:

Tabel 7. Kategorisasi turnover intention

Kategorisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Perse
Sangat Tinggi	$X > 86,723$	22	5,5%
Tinggi	$79,474 < X \leq 86,723$	120	29,9%
Sedang	$72,225 < X \leq 79,474$	128	31,8%
Rendah	$64,976 < X \leq 72,225$	107	26,6%
Sangat Rendah	$X \leq 64,976$	25	6,2%

Berdasarkan tabel di atas mengenai gambaran tingkat skor turnover intention, maka dapat terlihat bahwa tingkat turnover intention berpusat pada kategori sedang. Kelompok mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 128 responden (31,8%) lalu kategori tinggi sebanyak 120 responden (29,9%). Jika digabungkan lebih dari 60% responden memiliki niat pindah kerja pada tingkat sedang hingga tinggi. Sementara itu, responden dengan turnover rendah sebanyak 107 responden (26,6%) dan terdapat 25 responden (6,2%) yang masuk dalam kategori sangat rendah.

Tabel 8. Kategorisasi Work-life Balance

Kategorisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Perse
Sangat Tinggi	$X > 65,263$	19	4,7%
Tinggi	$59,521 < X \leq 65,263$	100	24,9%
Sedang	$53,779 < X \leq 59,521$	185	46%
Rendah	$48,037 < X \leq 53,779$	66	16,4%
Sangat Rendah	$X \leq 48,037$	32	8%

Berdasarkan tabel di atas mengenai gambaran tingkat skor work-life balance menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang sebanyak 185 responden (46%) kemudian pada kategori tinggi sebanyak 100 responden (24,9%).

Sementara itu, responden dengan work-life balance rendah sebanyak 66 responden (16,4%) dan terdapat 32 responden (8%) masuk dalam kategori sangat rendah.

Tabel 9. Kategorisasi Burnout

Kategorisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Persen
Sangat Tinggi	$X > 42,559$	8	2%
Tinggi	$37,033 < X \leq 42,559$	133	33,1%
Sedang	$31,507 < X \leq 37,033$	145	36,1%
Rendah	$25,981 < X \leq 31,507$	90	22,4%
Sangat Rendah	$X \leq 25,981$	26	6,5%

Berdasarkan tabel di atas mengenai gambaran tingkat burnout menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang sebanyak 145 responden (36,1%) lalu kategori tinggi sebanyak 133 responden (33,1%) dan kategori sangat tinggi sebanyak 8 responden (2%). Sementara itu, responden dengan burnout rendah sebanyak 90 responden (22,4%) dan sangat rendah sebanyak 26 responden (6,5%). Konsentrasi burnout pada kategori sedang hingga tinggi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami tekanan kerja yang signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Turnover Intention

Variabel	R Square*	F**	Sig F***
Work-life balance dan Burnout terhadap Turnover Intention	0.247	54.034	0.000

Berdasarkan hasil analisis data work-life balance dan burnout terhadap turnover intention diperoleh nilai R square sebesar 0.247. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan burnout memberikan kontribusi sebesar 0.247 atau 24,7% terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta kota Makassar dan masih terdapat 75,3% kontribusi dari faktor lain terhadap turnover intention yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam hasil analisis, diperoleh nilai F sebesar 54.034 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Sehingga hipotesis nihil yang menyatakan work-life balance dan burnout secara bersama-sama tidak dapat menjadi pengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar ditolak atau dengan kata lain H0 ditolak. Dan hipotesis nihil yang menyatakan work-life balance dan burnout secara bersama-sama dapat menjadi pengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar diterima atau dengan kata lain H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan burnout secara bersama-sama dapat memengaruhi turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar.

Tabel11. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention

Variabel	R Square*	F Change**	Sig F***
Work-life balance	0.034	14.111	0.000

Berdasarkan hasil analisis data work-life balance terhadap turnover intention diperoleh nilai R square sebesar 0.034. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel work-life balance memberikan kontribusi sebesar 0.034 atau 3,4% terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta kota Makassar dan masih terdapat 96,6% kontribusi dari faktor lain terhadap turnover intention yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam hasil analisis, diperoleh nilai F sebesar 14.111 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Sehingga hipotesis nihil yang menyatakan work-life balance tidak dapat menjadi pengaruh

terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar ditolak atau dengan kata lain H0 ditolak. Dan hipotesis nihil yang menyatakan work-life balance dapat menjadi pengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar diterima atau dengan kata lain H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance dapat memengaruhi turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Variabel	R Square*	F Change**	Sig F***
Burnout	0.213	108.287	0.000

Berdasarkan hasil analisis data burnout terhadap turnover intention diperoleh nilai R square sebesar 0.213. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel burnout memberikan kontribusi sebesar 0.213 atau 21,3% terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta kota Makassar dan masih terdapat 78,7% kontribusi dari faktor lain terhadap turnover intention yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam hasil analisis, diperoleh nilai F sebesar 108.287 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Sehingga hipotesis nihil yang menyatakan burnout tidak dapat menjadi pengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar ditolak atau dengan kata lain H0 ditolak. Dan hipotesis nihil yang menyatakan burnout dapat menjadi pengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar diterima atau dengan kata lain H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa burnout dapat memengaruhi turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta kota Makassar.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention dengan sumbangan relatif diberikan sebesar 3,4%. Nilai negatif ini berarti berlawanan arah sehingga mengindikasikan bahwa semakin tinggi work-life balance maka semakin rendah turnover intention. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai adanya pengaruh work-life balance terhadap turnover intention terbukti secara empiris.

Karakteristik Generasi Z turut memengaruhi hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Menurut Twenge et al (2019) Generasi Z memiliki nilai kerja yang menekankan kesejahteraan psikologis, fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, ketika perusahaan tidak mampu menyediakan kondisi kerja yang sesuai dengan nilai-nilai kerja tersebut maka akan membuat karyawan Generasi Z cenderung mengalami ketidakpuasan dan memiliki niat lebih tinggi untuk berpindah kerja. Sebaliknya, ketika organisasi menyediakan dukungan sosial, kebijakan kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang menghargai keseimbangan hidup maka tingkat turnover intention dapat ditekan secara signifikan (Greenhaus & Allen, 2011).

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori Social Exchange dari Blau (1964) yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada asas timbal balik. Ketika perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan, maka karyawan akan membalaunya dengan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika organisasi mengabaikan kebutuhan tersebut maka karyawan akan cenderung menarik diri dan meningkatkan niat untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention dengan sumbangan relatif diberikan sebesar 21,3%. Nilai positif ini berarti searah sehingga mengindikasikan bahwa semakin tinggi burnout

maka semakin tinggi pula turnover intention. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai adanya pengaruh burnout terhadap turnover intention terbukti secara empiris.

Hobfoll (1989) dalam teorinya Conservation of Resources menjelaskan bahwa individu cenderung berupaya mempertahankan sumber daya yang dimilikinya baik berupa waktu, energi maupun dukungan sosial. Ketika burnout terjadi, karyawan merasa kehilangan sumber daya tersebut sehingga keputusan untuk meninggalkan pekerjaan dianggap sebagai cara untuk memulihkan keseimbangan sumber daya pribadi mereka. Ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dimilikinya maka akan memicu burnout dan akan meningkatkan turnover intention dalam diri karyawan. Dengan demikian, burnout tidak hanya berimplikasi pada kelelahan emosional tetapi juga memengaruhi persepsi kepuasan kerja dan niat berpindah kerja.

Tingkat burnout pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat individual maupun organisasional. Secara umum, burnout muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya dalam jangka waktu lama. Pada konteks Generasi Z, beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor beban kerja, tekanan waktu dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi penyebab utama munculnya burnout (Dudija & Putri, 2024).

Selain faktor tuntutan kerja, karakteristik Generasi Z juga berperan penting. Generasi Z dikenal memiliki orientasi terhadap keseimbangan hidup, kebebasan berekspresi, serta nilai kerja yang fleksibel. Ketika perusahaan tidak mampu menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut, misalnya budaya kerja yang kaku, komunikasi hierarkis dan kurangnya ruang untuk inovasi maka mereka lebih rentan mengalami burnout dan meningkatkan keinginannya untuk meninggalkan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara work-life balance, burnout dan turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta Kota Makassar. Pertama, work-life balance terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work-life balance yang dimiliki maka semakin rendah tingkat turnover intention. Kedua, burnout terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan semakin tinggi burnout yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat turnover intention yang dimiliki. Ketiga, work-life balance dan burnout terbukti secara bersama-sama dapat memengaruhi turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta Kota Makassar.

Turnover intention pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta di Kota Makassar masuk dalam kategori sedang cenderung tinggi sehingga sangat dapat menjadi perhatian bagi pihak manajemen perusahaan dengan mempertimbangkan kebijakan dan strategi yang diterapkan dalam perusahaan dengan memperhatikan work-life balance karyawan agar dapat menurunkan gejala burnout yang dirasakan oleh karyawan.

Saran

Bagi perusahaan swasta, diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, memberikan pelatihan manajemen stress dan pengembangan diri secara berkala agar karyawan memiliki keterampilan dalam mengelola tekanan kerja, meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja baik dari atasan maupun rekan kerja, serta menyusun sistem penghargaan dan pengakuan kinerja yang adil agar karyawan merasa

dihargai dan termotivasi karena pengakuan yang memadai dapat memperkuat rasa pencapaian pribadi dan menekan gejala burnout dan tingkat turnover pada karyawan Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, J.A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada CV Lantikya. Undergraduate thesis, UPN Veteran Jawa Timur.
- Branham, L. (2012). The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before its too late. American Management Association.
- Delloite. (2019). Delloite Indonesia Perspectives. Jakarta: Delloite
- Fisher et al. (2009). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. In annual conference of the society for industrial organizational psychology.
- Handaru, A.W. (2021). Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention pada karyawan industry manufaktur. JRMSI, 12(1), 15-39. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.02>
- Lockwood, N.R.(2003). Work-life balance: Challenges and solutions. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA.
- Maslach, C. (1981). The Measurement of experienced Burnout. Journal of occupational behaviour, 2, 99-113.
- 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.
- Nurqamar, I.F., & Ali, M., & Zulkifli, A. (2022). Manajemen burnout konsep dan implementasi. Makassar: UPT Unhas Press.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of organizational behaviour, 25.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan generasi Y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diponegoro journal of management, 9(3), 1-11.
- Utami, F.P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh employer branding dan employee engagement terhadap turnover intention Generasi Z pada industry FMCG. Jurnal riset akuntansi dan manajemen, 10(2), 236-246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>.