

Pengaruh *Work-Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z di *Head Office Holywings Group*

Wulan^{1*}, Hasanuddin², and Agus Dharmanto³
^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

wulanlan478@gmail.com¹, hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id²,
agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id³

*coresponden author: wulanlan478@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: work-life balance, fleksibilitas kerja, burnout, turnover intention, generasi milenial, generasi Z.

Received : 08, June

Revised : 18, June

Accepted: 29, June

©2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z di Holywings Group. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 136 karyawan yang memenuhi kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis inferensial untuk menguji hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* masing-masing berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z di Holywings Group.

PENDAHULUAN

Perusahaan modern menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan karena sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Tingginya tingkat *turnover* dapat menimbulkan kerugian berupa meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, serta menurunnya produktivitas kerja (Andari et al., 2024). Salah satu indikator yang perlu diperhatikan adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Faktor-faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut meliputi *work-life balance*, *work flexibility*, dan *burnout*. Ketiga faktor tersebut

menjadi semakin penting dalam konteks dunia kerja modern yang dinamis dan kompetitif.

Fenomena tersebut terlihat pada Holywings Group yang mengalami peningkatan jumlah karyawan dari 110 orang pada tahun 2021 menjadi 136 orang pada tahun 2025, namun tingkat *turnover* tetap berada pada kisaran 12–16,4% per tahun. Angka tersebut tergolong tinggi karena melebihi batas normal 5–10% per tahun (Gillies, 1994). Data HRD juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berasal dari Generasi Z dan Generasi Milenial yang memiliki karakteristik kerja berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi ini cenderung lebih menghargai fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan kesehatan mental dalam bekerja. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya potensi masalah terkait retensi karyawan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hasil *pra-survey* terhadap 30 karyawan memperkuat adanya permasalahan pada variabel yang diteliti. Sebanyak 43,3% responden menyatakan ragu-ragu hingga tidak setuju bahwa beban kerja memungkinkan mereka memiliki waktu istirahat yang cukup, sedangkan 66,7% responden merasa fleksibilitas pengaturan jam kerja masih rendah. Pada aspek *burnout*, 60% responden mengaku mengalami kelelahan emosional akibat pekerjaan dan 66,6% merasa kehabisan energi setelah bekerja seharian. Selain itu, 50% responden telah mulai mencari peluang kerja di perusahaan lain dan 46,6% menilai prospek karier di luar perusahaan lebih baik. Temuan tersebut menunjukkan adanya indikasi rendahnya *work-life balance*, terbatasnya *work flexibility*, tingginya *burnout*, serta meningkatnya *turnover intention*.

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena dominasi Generasi Z dan Generasi Milenial dalam komposisi tenaga kerja Holywings Group. Penelitian menunjukkan bahwa generasi muda memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berpindah pekerjaan ketika tidak memperoleh lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan kesehatan mental (Wibowo et al., 2024). Selain itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres serta keinginan untuk keluar dari organisasi (Azizah & Athoillah, 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* agar mampu menyusun strategi retensi yang lebih efektif. Kajian ini menjadi penting sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antarvariabel penelitian. *Work-life balance* ditemukan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada beberapa studi (Sudiro, 2024), namun penelitian lain menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan (Nahar, 2024). Fleksibilitas kerja juga terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* pada sejumlah penelitian (Selviasari, 2025), meskipun terdapat studi yang menemukan hasil berbeda (Collins et al., 2021). Sementara itu, *burnout* secara konsisten terbukti meningkatkan *turnover intention* pada berbagai konteks organisasi (Kim et al., 2025). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu diteliti lebih lanjut.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh *work-life balance*, *work flexibility*, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z di *head office* Holywings Group. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji satu atau

dua variabel serta berfokus pada satu generasi tertentu, penelitian ini mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu model penelitian. Fokus tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja. Penelitian ini juga dilakukan pada industri *food and beverage* yang memiliki karakteristik kerja dinamis dan tingkat tekanan kerja yang tinggi. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh *work-life balance*, *work flexibility*, dan *burnout* baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z di Holywings Group.

TINJAUAN TEORITIS

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention

Work-life balance diduga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, umumnya dengan arah negatif, di mana semakin baik *work-life balance* maka semakin rendah *turnover intention* (Hadun & Perkasa, 2025; Wibowo et al., 2024; Sudiro, 2024; Irawati & Meilani, 2024; Haq, 2024). Meskipun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, yaitu *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Nahar, 2024; Fatmawati & Mansyur, 2024; Pebriana Barage, 2022). Berdasarkan perbedaan temuan tersebut, penelitian ini kembali menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z di Head Office Holywings Group. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial dan generasi Z di Head Office Holywings Group.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Turnover Intention

Fleksibilitas kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, di mana fleksibilitas kerja yang tinggi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (Selviasari, 2025; Thoyibah, 2024; Nashrulah et al., 2023). Berdasarkan konsistensi temuan tersebut, penelitian ini kembali menguji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z di Head Office Holywings Group.

Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial dan generasi Z di Head Office Holywings Group

Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Burnout diduga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi pula *turnover intention* (Nur Hamimi, 2025; Hartini et al., 2023; Purba & Ika, 2023; Noerchoidah et al., 2023; Septianna, 2021). Berdasarkan temuan tersebut,

penelitian ini kembali menguji pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z di *Head Office Holywings Group*.

Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial dan generasi Z di *Head Office Holywings Group*.

Pengaruh Simultan *Work-Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, dan *Burnout*

Work-life balance, fleksibilitas kerja, dan *burnout* secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui variabel lain (Adam Sasando et al., 2025; Setiabudi & Wendra, 2025). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menguji pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z di *Head Office Holywings Group*.

Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial dan generasi Z di *Head Office Holywings Group*.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, fleksibilitas kerja (*job flexibility*), dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z di *Head Office Holywings Group*. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan, literatur, dan penelitian terdahulu. Tahapan penelitian meliputi penyusunan instrumen, *pra-survey*, uji validitas dan reliabilitas, pengumpulan data, pengolahan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan menetapkan indikator yang jelas untuk setiap variabel agar dapat diukur secara objektif menggunakan skala Likert 1–5 (Sugiyono, 2022; Nashrullah et al., 2023).

Populasi penelitian berjumlah 136 karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z di *Head Office Holywings Group* yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik *sampel jenuh*. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27 melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap *turnover intention*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), sedangkan kualitas instrumen diuji menggunakan uji validitas Pearson Product Moment dan reliabilitas Cronbach's Alpha. Pemilihan regresi linear berganda dinilai sesuai karena model penelitian berfokus pada hubungan langsung antarvariabel tanpa melibatkan mediasi atau moderasi (Sugiyono, 2022).

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z yang menjadi objek penelitian di Head Office Holywings Group. Responden berjumlah 136 orang yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, generasi, lama bekerja, divisi/departemen, dan status kepegawaian. Informasi ini penting untuk memahami komposisi responden serta mendukung interpretasi hasil penelitian terkait *work-life balance*, fleksibilitas kerja (*job flexibility*), *burnout*, dan *turnover intention*.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	69	50,7
	Perempuan	67	49,3
Generasi	Generasi Milenial	51	37,5
	Generasi Z	85	62,5
Lama Bekerja	< 1 Tahun	14	10,3
	1–3 Tahun	53	39,0
	3–5 Tahun	62	45,6
	> 5 Tahun	7	5,1
Divisi/Departemen	Admin & Sekretariat	9	6,6
	Business Development	8	5,9
	Customer Experience	15	11,0
	Creative/Design	2	1,5
	Executive Office/Management	5	3,7
	Finance & Accounting	11	8,1
	Human Capital/HRD	9	6,6
	IT & Digitalization	10	7,4
	Legal & Compliance	6	4,4
	Maintenance & Engineering	6	4,4
	Marketing & Branding	11	8,1
	Operational HO	17	12,5
	PR & Corporate Communication	9	6,6
	Supply Chain/Purchasing	11	8,1
	Training & People Development	7	5,1
Status Kepegawaian	Karyawan Tetap	98	72,1
	Karyawan Kontrak	36	26,5
	Probation	2	1,5
Total Responden		136	100,0

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian didominasi oleh laki-laki sebanyak 69 orang (50,7%), sedangkan perempuan berjumlah 67 orang (49,3%). Dari sisi generasi, mayoritas responden berasal dari Generasi Z sebanyak 85 orang (62,5%), sementara Generasi Milenial berjumlah 51 orang (37,5%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 3–5 tahun sebanyak 62 orang (45,6%), diikuti masa kerja 1–3 tahun sebanyak 53 orang (39,0%). Ditinjau dari divisi, responden terbanyak berasal dari Operational HO sebanyak 17 orang (12,5%) dan Customer Experience sebanyak 15 orang (11,0%), sedangkan jumlah paling sedikit berasal dari divisi Creative/Design sebanyak 2 orang (1,5%). Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan karyawan tetap sebanyak 98 orang (72,1%), diikuti karyawan kontrak sebanyak 36 orang (26,5%), dan karyawan dengan status *probation* sebanyak 2 orang (1,5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan tetap dari Generasi Z dengan pengalaman kerja 3–5 tahun di berbagai divisi perusahaan.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	136	7	30	19.99	6.396
Fleksibilitas Kerja	136	9	40	26.65	8.088
Burnout	136	6	30	19.99	6.290
Turnover Intention	136	8	40	26.65	8.127
Valid N (listwise)	136				

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap 136 responden, seluruh data penelitian dinyatakan lengkap tanpa adanya data yang hilang. Variabel work-life balance dan burnout memiliki nilai rata-rata sebesar 19,99 yang menunjukkan kategori sedang, sehingga karyawan dinilai cukup mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, namun masih mengalami tingkat kelelahan kerja yang cukup berarti. Variabel fleksibilitas kerja memiliki rata-rata 26,65 yang menunjukkan kategori cukup tinggi, meskipun persepsi responden terhadap fleksibilitas kerja masih beragam. Sementara itu, turnover intention juga memiliki rata-rata 26,65 yang tergolong cukup tinggi, mengindikasikan adanya kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kondisi kerja cukup beragam dan masih diperlukan kebijakan yang lebih adaptif untuk meningkatkan kesejahteraan serta menekan tingkat turnover intention.

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas pada variabel *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung pada masing-masing item yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,1684. Karena seluruh nilai r hitung $> r$ tabel, maka semua item pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel Fleksibilitas Kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung pada setiap item yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,1684. Karena seluruh nilai r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Fleksibilitas Kerja valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel *Burnout* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung pada masing-masing item yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,1684. Nilai r hitung untuk item 1 hingga item 6 berturut-turut adalah 0,733; 0,744; 0,744; 0,791; 0,794; dan 0,761. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *Burnout* dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel *Turnover Intention* menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung pada setiap item yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,1684. Nilai r hitung untuk item 1 hingga item 8 masing-masing adalah 0,667; 0,693; 0,756; 0,713; 0,767; 0,770; 0,758; dan 0,777. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,866, Fleksibilitas Kerja sebesar 0,878, *Burnout* sebesar 0,855, dan *Turnover Intention* sebesar 0,880.

Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari nilai batas minimum sebesar 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Dengan demikian, item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini konsisten dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	136
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.95377289
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.030
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
ALsymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

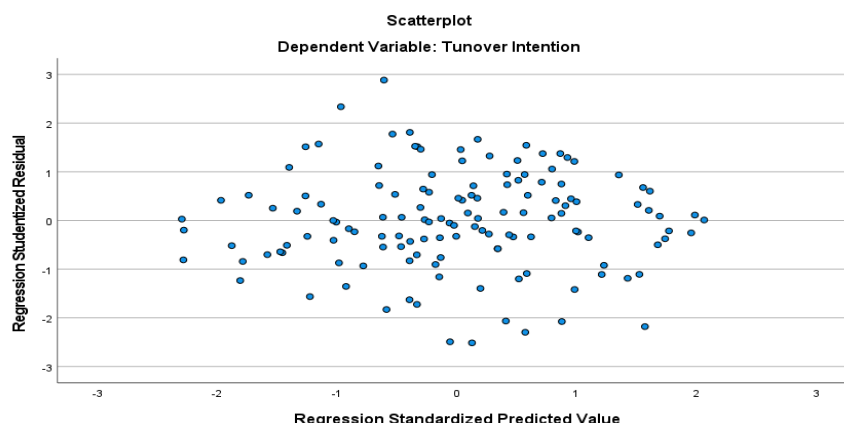
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	11.188	6.876		1.627	.106	
	Work Life Balance	-.041	.129	-.016	-.316	.752	.938 1.066
	Fleksibilitas Kerja	-.173	.197	-.045	-.879	.381	.945 1.058
	Burnout	1.202	.074	.816	16.223	.000	.990 1.010

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Scatter Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol (0) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan pula uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients^a

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model			B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)		3.963	1.162		3.410	.001
	Work Life Balance		-.012	.048	-.025	-.256	.798
	Fleksibilitas Kerja		-.005	.038	-.013	-.127	.899
	Burnout		.013	.048	.025	.262	.794

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap residual absolut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
Model					Sig.
1	(Constant)	.104	1.848		.056
	Work Life Balance	.499	.077	.393	6.521
	Fleksibilitas Kerja	.395	.061	.393	6.474
	Burnout	.302	.076	.234	3.976

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,104 + 0,499X_1 + 0,395X_2 + 0,302X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 0,104 yang menunjukkan bahwa *turnover intention* tetap memiliki nilai sebesar 0,104 ketika variabel *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* dianggap konstan. Koefisien regresi *work-life balance* (0,499), fleksibilitas kerja (0,395), dan *burnout* (0,302) seluruhnya bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel diikuti oleh peningkatan *turnover intention*. Selain itu, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada responden penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
Model					Sig.
1	(Constant)	.104	1.848		.056
	Work Life Balance	.499	.077	.393	6.521
	Fleksibilitas Kerja	.395	.061	.393	6.474
	Burnout	.302	.076	.234	3.976

a. Dependent Variable: Tunover Intention

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan hasil uji *t* dengan nilai *t* tabel sebesar 1,656, seluruh variabel independen menunjukkan nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai *t* hitung sebesar 6,521, fleksibilitas kerja sebesar 6,474, dan *burnout* sebesar 3,976. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* masing-masing berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis H1, H2, dan H3 diterima, sedangkan H0 ditolak.

Tabel 11. Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5604.177	3	1868.059	74.432	.000 ^b
	Residual	3312.882	132	25.098		
	Total	8917.059	135			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance , Fleksibilitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 74,432 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_1), Fleksibilitas Kerja (X_2), dan *Burnout* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	
1	.793 ^{al}	.628	5.010	

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance , Fleksibilitas Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, dan *Burnout* mampu menjelaskan variasi *Turnover Intention* sebesar 62,0%, sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Secara teoritis, *work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* justru diikuti oleh peningkatan *turnover intention*. Hal ini dapat disebabkan oleh meningkatnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya kualitas hidup, sehingga ketika keseimbangan tersebut tidak terpenuhi secara optimal atau tidak konsisten, karyawan cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Haq, 2024) serta (Wibowo *et al*, 2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan tekanan psikologis yang pada akhirnya mendorong niat untuk keluar. Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hubungan negatif, yang mengindikasikan bahwa perbedaan hasil dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, budaya kerja, serta karakteristik responden.

Dengan demikian, *work-life balance* merupakan faktor yang bersifat kontekstual, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan benar-benar mampu menciptakan keseimbangan yang berkelanjutan bagi karyawan.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan dalam mempertimbangkan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi.

Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja, yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Namun, dalam praktiknya fleksibilitas kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak diimbangi dengan sistem pengelolaan yang jelas. Ketidaktepatan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan beban kerja yang tidak terkontrol, sehingga berpotensi meningkatkan kelelahan dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nashrullah (*et al.*, 2023) dan (Selviasari, 2025) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat memberikan dampak yang berbeda tergantung pada implementasinya di dalam organisasi. Di sisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mampu menurunkan *turnover intention* apabila didukung oleh kebijakan kerja yang jelas dan lingkungan kerja yang suportif.

Dengan demikian, fleksibilitas kerja tidak selalu berdampak positif, melainkan memerlukan pengelolaan yang tepat agar dapat memberikan manfaat optimal bagi karyawan dan perusahaan.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kelelahan

kerja yang dialami karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan motivasi, keterlibatan kerja, serta kepuasan kerja. Kondisi ini secara langsung dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih nyaman dan tidak memberikan tekanan yang berlebihan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Purba & Ika 2023) serta (Noerchoidah *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini konsisten dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat berdampak pada meningkatnya niat keluar karyawan.

Dengan demikian, *burnout* menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan oleh perusahaan melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, dukungan organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat

Pengaruh *Work-Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang secara kolektif mempengaruhi keputusan karyawan dalam menentukan apakah akan tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,628 menunjukkan bahwa sebesar 62,8% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Adam Sasando *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa kombinasi berbagai faktor pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* secara terpadu untuk menekan tingkat *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan *burnout* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z di Kantor Pusat Holywings Group. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting yang mempengaruhi kecenderungan

karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengelolaan *work-life balance*, menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih terarah, serta mengembangkan program pencegahan *burnout* melalui pengelolaan beban kerja, layanan konseling, dan program *employee well-being*. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed method* agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Sasando, A., Harmastuti, P. P., & Ahmad Faizal, A. M. (2025). Pengaruh flexible work dan work engagement terhadap job satisfaction dengan performance sebagai mediasi. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi (BISMAK)*, 5(1), 56–78. <https://doi.org/10.47701/bismak.v5i01.5018>
- Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). Pengaruh faktor internal terhadap turnover intention pada perusahaan manufaktur Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 139–152.
- Azizah, M. Z., & Athoillah. (2025). *Keseimbangan kehidupan kerja dalam perspektif produktivitas kerja modern*.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pekerja Generasi Z. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 167–186.
- Fatmawati, C. D., & Mansyur, A. (2024). Turnover intention: Apakah workload dan work-life balance memiliki peran? *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(3), 402–415.
- Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pekerja Generasi Z (Studi kasus PT Leasing Jakarta Timur). *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(1), 456–466.
- Haq, M. I. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention pada pekerja Generasi Z di Kota Malang.
- Hartini, S., Agusriani, V., Sinaga, I. D., Rahma, N. P., & Panjaitan, D. M. (2023). Turnover intention ditinjau dari emotional labor dan burnout pada karyawan di perusahaan X. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(1), 1–16.
- Irawati, S., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Pengaruh work-life balance, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap turnover intention pada Generasi Z di e-commerce. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 4(6), 1147–1165. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i6.743>
- Kim, H., Lee, J., & Park, S. (2025). An examination of the relationship between burnout and turnover intention. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07788-x>
- Nahar, N. (2024). Pengaruh work life balance terhadap turnover intention pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Usman, R. S. (2023). *Metodologi penelitian pendidikan*. UMSIDA Press.

- Noerchoidah, N., Widowati, D., Mahmudah, S., & Estiasih, S. P. (2023). Career plateau forms turnover intention: The important role of affective commitment and career satisfaction. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 10(2), 261–278. <https://doi.org/10.24252/minds.v10i2.39583>
- Purba, O., & Ika, N. (2023). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pada karyawan pabrik di Kota Medan. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3, 5436–5446.
- Selviasari, R. (2025). Analisis faktor-faktor penentu turnover intention pada karyawan Generasi Z: Pendekatan human-centered management di era kerja fleksibel. *Jurnal Manajemen SDM*, 5, 111–120.
- Septianna, A. (2021). Analisis pengaruh burnout, job insecurity terhadap turnover intention salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.32524/jkb.v19i2.312>
- Sudiro, P. (2024). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 1034–1044.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thoyibah, V. M. (2024). The effect of job flexibility and job burnout on turnover intention. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 8(3), 1304–1317. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i3.29039>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>