

PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA GENERASI Z (STUDI KASUS PADA GENERASI Z DI JAWA BARAT)

Calysta Ajrina Syakara Hamiz

Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, calystaajsh@student.telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Di Jawa Barat, Generasi Z merupakan segmen tenaga kerja yang penting, yang menghadapi berbagai tantangan terkait dengan perkembangan karir dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji *career development*, keseimbangan kehidupan kerja, dan niat retensi tenaga kerja di kalangan Generasi Z di Jawa Barat. Penelitian ini berusaha untuk menganalisis hubungan antara *career development* dan niat retensi, serta dampak *work life balance* terhadap niat retensi di kalangan Generasi Z di Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggabungkan pendekatan deskriptif dan kausal. Penelitian ini berkonsentrasi pada Generasi Z di Jawa Barat, dengan jumlah sampel sebanyak 453 responden. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas, khususnya teknik pengambilan sampel purposif. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas data, dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Data diolah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan dianalisis dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* secara signifikan meningkatkan *intention to stay*, sementara *work life balance* juga berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan diharapkan untuk mengembangkan jalur karir yang jelas, mempromosikan inisiatif pengembangan keterampilan, dan menerapkan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan *work life balance* karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: Generasi Z, *Career development*, Keseimbangan Kerja, Niat Bertahan

I. PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan generasi yang pada saat ini mendominasi lapangan pekerjaan. Di Jawa Barat sendiri Generasi Z ini seringkali menghadapi tantangan, seperti tingginya ekspektasi terhadap pekerjaan, *career development* dan kebutuhan keseimbangan kerja maupun hidup yang belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Dimana tuntutan *career development* dan keseimbangan hidup itu menjadi faktor yang krusial dalam menentukan loyalitas kerja mereka di perusahaan (Lestari & Margaretha, 2021). Di Indonesia, Generasi Z sudah mendominasi sebanyak 27,94% populasi (BPS, 2020) dan sudah mulai memasuki dunia kerja dengan membawa hal-hal yang baru, seperti fleksibilitas, transparansi dan keseimbangan mengenai kehidupan pribadi dan profesional. Generasi Z juga cenderung memiliki pemikiran yang lebih kritis dalam mengambil keputusan, terutama dalam memilih pekerjaannya, menginginkan perkembangan yang jelas dan juga lingkungan kerja yang inklusif (Putri Indira Natasya Kusuma et al., n.d.)

Mengenai lingkungan bekerja, generasi Z memiliki perilaku dan karakteristik unik yang dapat membedakan mereka dengan generasi sebelumnya. Dimana generasi Z lebih mengutamakan *work-life balance* jika dibandingkan dengan kompensasi finansial semata. Generasi Z juga sering kala meminta perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan *upskilling* dan *reskilling* sebagai bentuk dari pengembangan karir (Lestari & Margaretha, 2021). Disamping itu, generasi Z juga cenderung memiliki *responsive* yang baik terhadap budaya kerja yang kolaboratif, *feedback* yang mudah dan kebijakan perusahaan yang ramah (Muhammad Mirza Doddy Artha & Adi Susilo Jahja, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan prasyarat terpenting bagi perkembangan sebuah perusahaan. Pada setiap perusahaan membutuhkan tenaga yang berkualitas, dengan salah satu upaya yaitu dapat meningkatkan kualitas kerja para karyawan agar lebih kompeten (Kelejan et al., 2018). Sumber daya manusia yang menjadi sumber dari motivasi, inspirasi, dan pedoman bagi pemilik usaha serta faktor terpenting dalam memajukan sebuah organisasi maupun perusahaan. Jika sumber daya manusia (SDM) mengalami peningkatan, maka tenaga kerja dari perusahaan tersebut akan lebih baik. Pada era globalisasi ini peran dari adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan di dunia kerja. Karena didalam dunia pekerjaan konsep pemahaman dari sumber daya manusia (SDM) ini sangat diperlukan (Nainggolan Hermin et al., 2022). Peran karyawan dalam organisasi mencakup fungsi sebagai penggerak, pemikir kritis, dan penyusun rencana yang berkontribusi langsung terhadap jalannya aktivitas organisasi (Dudija et al., 2024).

Pada saat ini generasi Z yang lahir antara tahun 1997-2012 merupakan generasi pertama yang tumbuh dengan digitalisasi atau masuk kedalam era digital penuh. Dimana akses informasi yang bisa mereka dapatkan seperti internet, sosial media dan teknologi melekat dalam kehidupan sehari-hari. Generasi Z ini juga dikenal sebagai generasi yang memiliki kemahiran dalam menggunakan sosial media dan platform digital lainnya (Septyanto et al., 2023). Di Indonesia generasi Z sendiri sudah mendominasi sebanyak 27,94% populasi (Badan Pusat Statistik, 2020) dan generasi Z juga sudah memasuki dunia kerja dengan membawa nilai-nilai baru, sudah mulai memasuki dunia kerja dengan membawa hal-hal yang baru, seperti fleksibilitas, transparansi dan keseimbangan mengenai kehidupan pribadi dan profesional. Generasi Z juga cenderung memiliki pemikiran yang lebih kritis dalam mengambil keputusan, terutama dalam memilih pekerjaannya, menginginkan perkembangan yang jelas dan juga lingkungan kerja yang inklusif (Putri

Indira Natasya Kusuma et al., n.d.)

Perilaku kerja, dalam konteks ini generasi Z memiliki sifat unik yang bisa dilihat berbeda dari generasi yang lainnya. Generasi Z ini lebih cenderung mengutamakan *work-life balance* jika dibandingkan dengan kompensasi finansial semata. Generasi Z juga sering kala meminta perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan *upskilling* dan *reskilling* sebagai bentuk dari pengembangan karir (Lestari & Margaretha, 2021). Disamping itu, generasi Z juga cenderung memiliki *responsive* yang baik terhadap budaya kerja yang kolaboratif, feedback yang mudah dan kebijakan perusahaan yang ramah (Muhammad Mirza Doddy Artha & Adi Susilo Jahja, 2023) Dengan demikian, organisasi perlu memperkuat kemampuan mereka dalam menyesuaikan pengelolaan sumber daya manusia agar selaras dengan kebutuhan di era digital (Firmansyah & Wahyuningtyas, 2025).

II. TINJAUAN LITERATUR

Career Development

Menurut (Busro Muhammad, 2018) career development adalah kegiatan dalam merencanakan jalur karir yang akan ditempuh oleh setiap individu sumber daya manusia, dimulai dari tingkat karir yang tinggi hingga tingkat karir yang rendah. Career development biasanya diterapkan oleh perusahaan dan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang terkait yang ada di dalamnya memiliki kemampuan dan pengalaman sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan dan organisasi tersebut. Career development ini juga bisa mencakup berbagai macam hal, seperti Pendidikan, pelatihan dan peningkatan kemampuan. Perencanaan karir merupakan proses yang penting dalam melakukan peningkatan mencakup serangkaian langkah yang dapat membantu individu dalam merumuskan tujuan karir mereka dan juga merencanakan langkah-langkah untuk mencapai jenjang karir tersebut.

Work-Life Balance

Work life balance menunjukkan kemampuan individu untuk mengelola dan mengintegrasikan tuntutan kewajiban profesional dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga (Prasetio et al., 2019) Dimana individu akan terlibat dan merasa puas dengan adanya keterlibatan baik secara psikologis dengan peran yang ada saat ini di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Wijaya Y, 2020:1). Menurut (Ricardianto Prasadja, 2018) menjelaskan bahwa ada dimensi dan indikator dari *work-life balance* yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

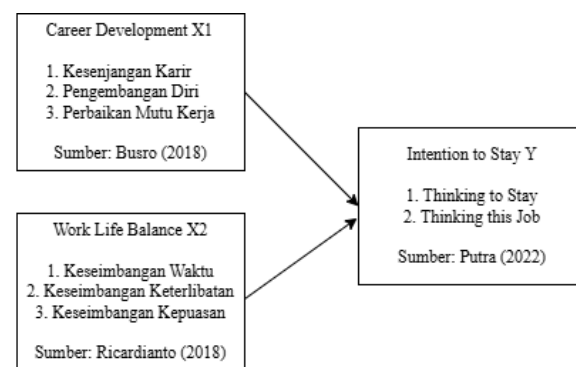
1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*):
Indikator ini melibatkan manajemen distribusi waktu antara tugas profesional dan aktivitas kehidupan pribadi. Serta kemampuan individu untuk bisa membagi waktu pada kedua aspek tersebut. Berikut empat indikator dari keseimbangan waktu (*time balance*):
 - a. Aspek keseimbangan
 - b. Kesetaraan
 - c. Waktu yang dapat diberikan kepada keluarga atau kerabat
 - d. Waktu yang dapat diberikan kepada diri sendiri
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*):
Indikator ini mencakup keterlibatan yang merujuk pada kesetaraan tingkat kontribusi psikologis seseorang dalam dua aspek utama, yaitu pekerjaan dan juga peranan pribadi dalam keluarga, sosial dan individu. Keseimbangan ini juga berpengaruh dalam mencapai tingkat kesejahteraan psikologis dan emosional. Berikut tiga indikator dari keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*):
 - a. Membentuk psikologis individu
 - b. Menyeimbangkan diri sendiri
 - c. Kepuasan pada hal yang sudah dipilih
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)
Indikator ini mencakup pada kepuasan dari individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang dapat dilihat dari keberhasilan maupun kegagalan individu tersebut dalam mempertahankan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator dari keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) meliputi sebagai berikut:
 - a. Kepuasan individu
 - b. Keseimbangan diri sendiri (individu), keluarga dan karir (pekerjaan)

Intention to Stay

(Aboobaker et al., 2019) menjelaskan bahwa kesediaan seseorang untuk bisa tetap bekerja dengan organisasi atau perusahaan. (Budi Santoso & Yuliantika, n.d.) Intention to stay mencerminkan keinginan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan organisasi dalam waktu dekat. Konsep Intention to Stay mengacu pada sejauh mana keinginan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan mereka dengan organisasi (Budi Santoso & Yuliantika, n.d.) Intention to stay mencerminkan komitmen yang disengaja dari karyawan untuk melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi. Berbagai faktor mempengaruhi intention to stay, termasuk atribut pribadi seperti motivasi, tingkat keterlibatan karyawan, pemberdayaan melalui penghargaan, dan persepsi keadilan dalam organisasi. Di samping memberikan kesempatan untuk pembelajaran dan pengembangan karyawan, sangat penting untuk memastikan dukungan, menumbuhkan budaya organisasi yang positif, dan menjaga keadilan untuk mempromosikan retensi dalam organisasi atau perusahaan (Aboobaker et al., 2019). Didukung oleh penelitian terdahulu, oleh (Sumiati & Wahyuningtyas, 2023) mengenai hubungan dari career development dan intention to stay, membuktikan bahwa career development secara signifikan dan negative dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah atau turnover intention.

Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Data Penulis, 2024

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dalam kerangka kerja kuantitatif. Penelitian ini meneliti populasi Generasi Z di Jawa Barat. Sampel sebanyak 453 responden dikumpulkan karena kurangnya data yang tepat mengenai populasi Generasi Z di Jawa Barat.

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif, karena menghasilkan hasil yang dapat diperoleh melalui metode statistik. Penelitian ini meneliti gejala-gejala yang menampilkan karakteristik yang berbeda, dengan menggunakan berbagai terminologi yang dapat dianalisis melalui kerangka teori yang objektif (Nugroho Adi Sulisty & Haritanto Wlada, 2022:22).

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif, yang menyoroti karakteristik dan kerangka kerja metodologis yang berbeda. Penelitian ini memberikan gambaran rinci tentang situasi saat ini, secara sistematis menyajikan informasi faktual tentang populasi tertentu dan menawarkan deskripsi menyeluruh tentang fenomena tertentu (Nugroho Adi Sulisty & Haritanto Wlada, 2022:23).

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kausal, yang menekankan pada pengumpulan data yang dilakukan setelah terjadinya fenomena. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi penyebab, efek, atau konsekuensi dalam kelompok tertentu (Nugroho Adi Sulisty & Haritanto Wlada, 2022). Berdasarkan keterlibatan peneliti, peneliti tidak melakukan intervensi data, dimana artinya data yang didapatkan itu hasil dari responden tanpa ada campur tangan peneliti.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

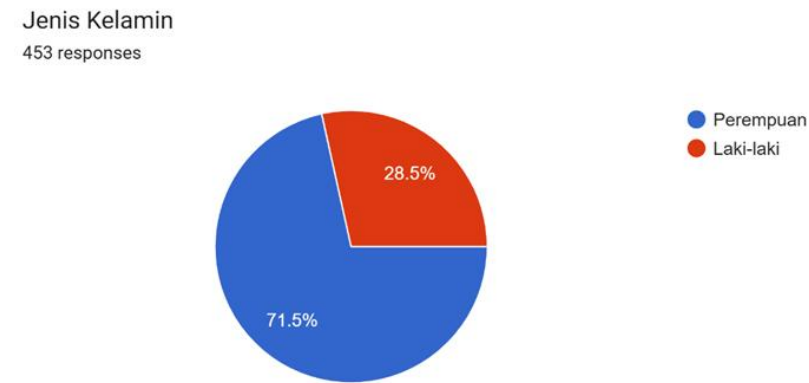
Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item Pertanyaan	Skala
<i>Career Development</i> (X1) (Busro, 2018)	Kejelasan Karir	Pemahaman individu mengenai karir yang tersedia	1	Ordinal
		Kesempatan mendapat kenaikan pangkat sesuai kompetensi untuk posisi tertentu	2	Ordinal
		Pemahaman mengenai tujuan karir	3	Ordinal
	Pengembangan Diri	Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan melalui Pendidikan dan pelatihan	4	Ordinal
		Mendapatkan keterlibatan yang mendukung pengembangan diri seperti <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	5	Ordinal
		Memahami kekuatan dan kelemahan diri	6	Ordinal
		Kesempatan mendapatkan pendidikan	7	Ordinal

	Perbaikan Mutu Kerja	Peningkatan kinerja yang diukur melalui evaluasi atau penilai kerja	8	Ordinal
		Kontribusi dari individu terhadap pencapaian organisasi	9	Ordinal
		Peningkatan motivasi melalui feedback mengenai kinerja karyawan.	10	Ordinal
<i>Work Life Balance (X2)</i> (Ricardianto, 2018)	Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	Aspek keseimbangan	11	Ordinal
		Kesetaraan	12	Ordinal
		Waktu yang dapat diberikan kepada keluarga atau kerabat	13	Ordinal
		Waktu yang dapat diberikan kepada diri sendiri	14	Ordinal
	Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	Membentuk psikologis individu	15	Ordinal
		Menyeimbangkan diri sendiri	16	Ordinal
		Kepuasan pada hal yang sudah dipilih	17	Ordinal
	Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	Kepuasan individu	18	Ordinal
		Keseimbangan diri sendiri (individu), keluarga dan karir (pekerjaan)	19	Ordinal
<i>Intention to Stay</i> (Putra, 2022)	<i>Thinking to Stay</i>	Keinginan untuk bertahan	20	Ordinal
		memiliki pemikiran untuk bertahan dalam beberapa tahun dari pekerjaan saat ini	21	Ordinal
	<i>Thinking this job</i>	Karyawan memiliki rasa mempunyai komitmen dengan perusahaan	22	Ordinal
		Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini	23	Ordinal

Sumber: Data olahan penulis, 2024

(Sugiyono, 2022) Setiap indikator dapat dianalisis secara deskriptif yang komprehensif, yang dapat direpresentasikan melalui berbagai format, termasuk tabulasi silang, tabel distribusi frekuensi, diagram batang, grafik garis, dan diagram lingkaran. Dalam menganalisis kinerja data historis, kami menggunakan metode analisis data kuantitatif deskriptif untuk memperoleh kesimpulan. Teknik analisis data ini digunakan untuk mengelola kumpulan data yang besar, seperti yang ada dalam data sensus penduduk (Priadana & Sunarsi, 2021:26). Penelitian ini juga diuji melalui uji validitas, realibilitas, uji hipotesis regresi linear, uji t dan uji F (simultan).

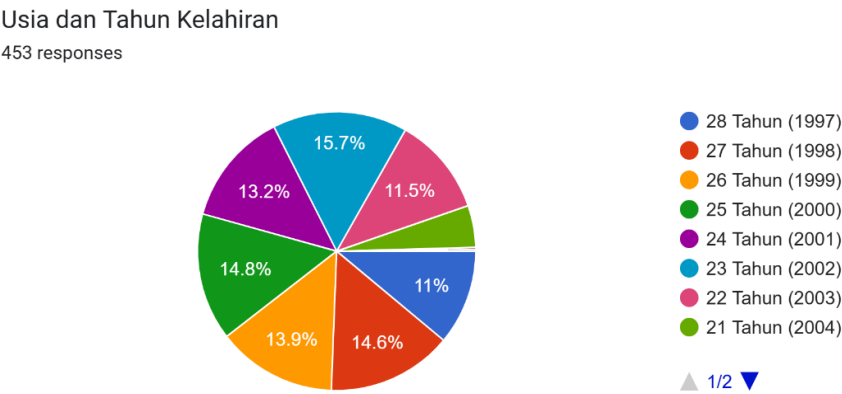
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4. 1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa 71,5% responden adalah perempuan, yang terdiri dari 324 orang, sedangkan 28,5% adalah laki-laki, yang berjumlah 129 orang. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan.



Gambar 4. 2 Hasil Responden Berdasarkan Tahun Lahir

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

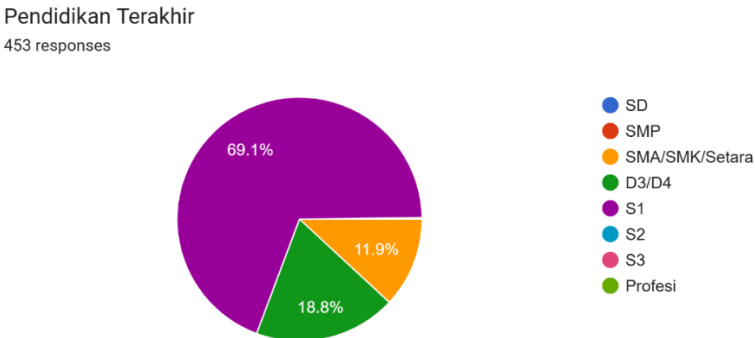
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Tahun Lahir

No	Tahun Kelahiran	Jumlah Responden
1.	1997	50
2.	1998	66
3.	1999	63
4.	2000	67
5.	2001	63
6.	2002	71

7.	2003	60
8.	2004	22

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2025

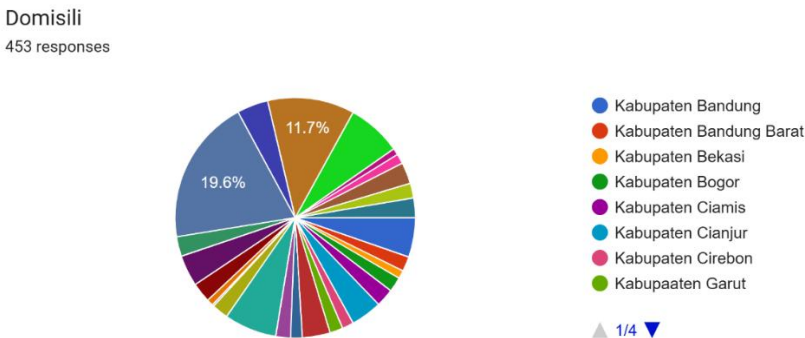
Pada Gambar 4.2 dan Tabel 4.1 diatas, terlihat dari total 453 responden penelitian, dapat dikatakan bahwa kelahiran 2002 mendominasi sebanyak 71 responden.



Gambar 4. 3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Pada Gambar 4.3 diatas, terlihat dari total 453 responden bahwa 69.1% sebanyak 313 merupakan lulusan S1, 18.8% sebanyak 85 menempuh jalur pendidikan D3/D4, 11.9% sebanyak 54 menempuh jalur pendidikan terakhir SMA (setara) dan 0.2% yang sudah menempuh jalur profesi.



Gambar 4. 4 Hasil Responden Berdasarkan Domisili

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

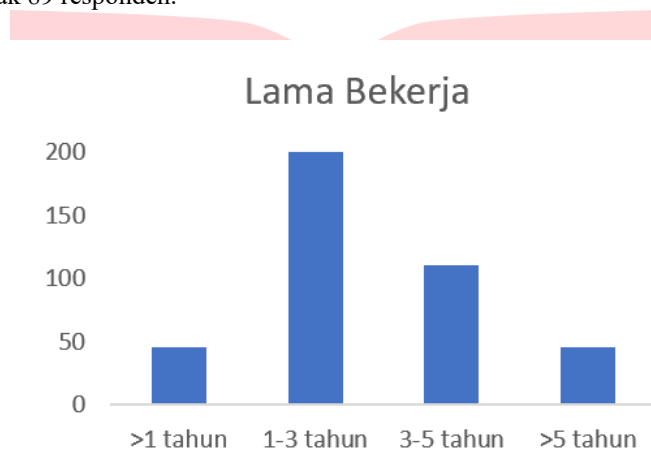
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Domisili

No	Nama Daerah	Jumlah Responden
1.	Kota Bandung	89
2.	Kota Bekasi	53
3.	Kota Bogor	33
4.	Kab. Majalengka	32
5.	Kab. Bandung	24
6.	Kab. Cianjur	19
7.	Kab. Sumedang	19
8.	Kota Banjar	19
9.	Kab. Indramayu	17

10.	Kota Depok	13
11.	Kab. Sukabumi	12
12.	Kab. Tasikmalaya	12
13.	Kota Tasikmalaya	12
14.	Kab. Ciamis	11
15.	Kab. Pangandaran	10
16.	Kab. Bandung Barat	9
17.	Kab. Bogor	9
18.	Kab. Kuningan	9
19.	Kota Sukabumi	9
20.	Kab. Garut	8
21.	Kab. Cirebon	7
22.	Kab. Karawang	7
23.	Kota Cirebon	6
24.	Kab. Bekasi	5
25.	Kab. Subang	4
26.	Kota Cimahi	4
27.	Kab. Purwakarta	1

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2025

Pada Gambar 4.4 dan tabel 4.2 di atas, dapat terlihat dari total 453 responden, yang mendominasi adalah wilayah Kota Bandung sebanyak 89 responden.



Gambar 4. 5 Hasil Kuesioner Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2025

Pada gambar 4.5 di atas dapat terlihat dari total 453 responden, sebanyak 99 orang tidak melakukan pindah tempat kerja selama lebih dari 1 tahun, sebanyak 280 orang tidak melakukan pindah tempat kerja selama lebih dari 1-3 tahun, sebanyak 48 orang tidak melakukan pindah tempat kerja selama lebih dari 3-5 tahun, sebanyak 26 orang tidak melakukan pindah tempat kerja selama lebih dari 5 tahun.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menentukan seberapa tepat sebuah kuesioner dalam mengukur variabel yang ingin diteliti. Kuesioner dianggap valid jika pernyataan yang ada didalamnya mampu menggambarkan aspek yang ingin diukur. Aspek pada penelitian ini dapat dilihat dari penjelasan berikut:

Hasil uji validitas untuk pernyataan variabel X1 menunjukkan bahwa semua komponen pernyataan valid. Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai R hitung yang melampaui nilai R tabel, dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Pernyataan X1.10 menunjukkan nilai R yang paling minimum. Nilai tersebut adalah 0,684. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel-variabel dalam X1 menunjukkan korelasi yang kuat dengan skor total, sehingga cocok untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil uji validitas untuk pernyataan variabel X2 menunjukkan bahwa semua komponen pernyataan valid. Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai R hitung yang melampaui nilai R tabel, dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Pernyataan X2.1 menunjukkan nilai R yang paling minimum. Nilai 0,668 menunjukkan korelasi yang kuat di antara semua pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel di X2 dan skor total, memvalidasi kesesuaiannya untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

Hasil uji validitas untuk pernyataan-pernyataan yang menyangkut variabel Y menunjukkan bahwa semua aspek dari pernyataan tersebut valid. Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai R hitung yang melebihi nilai R tabel, disertai nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.000 yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0.05. Pernyataan Y4 menunjukkan nilai R terendah. Nilai 0,784 menunjukkan korelasi yang kuat antara semua pernyataan yang terkait dengan variabel Y dan skor total, yang menunjukkan kesesuaiannya untuk aplikasi penelitian lebih lanjut.

Uji Realibilitas

Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, dengan masing-masing menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi, yang sesuai untuk mengevaluasi setiap variabel: Career development sebesar 0.914, Work Life Balance sebesar 0.904, dan Intention to Stay sebesar 0.809.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.408	.515		.791
	CD	.194	.022	.440	8.745
	WLB	.206	.025	.413	8.201
					Sig.

a. Dependent Variable: ITS

Gambar 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2025

Rumus regresi linear yang berbentuk adalah:

$$Y = 0.408 + 0.194X_1 + 0.206X_2 + e$$

Nilai a sebesar 0.408 merupakan konstanta atau keadaan yang menunjukkan nilai saat variabel *intention to stay* belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *career development* (X1), yaitu variabel *work life balance* (X2). Koefisien 0.194 X1 menunjukkan bahwa setiap adanya satu nilai variabel *career development* maka akan meningkatkan *intention to stay* yaitu 0.194, dengan nilai variabel lainnya tetap. Begitu juga dengan nilai 0.206 untuk X2 menunjukkan bahwa bahwa setiap adanya satu nilai variabel *work life balance* maka akan meningkatkan *intention to stay* sebesar 0,206.

Uji T

Hipotesis adalah dugaan sementara mengenai suatu masalah tertentu yang memerlukan penyelidikan, dan sangat penting untuk diverifikasi datanya. Perumusan hipotesis statistik melibatkan hubungan antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Setelah penolakan satu hipotesis, penerimaan hipotesis alternatif terjadi, yang menghasilkan sebuah keputusan. Jika hipotesis nol (H_0) ditolak, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dugaan mengenai terjadinya fenomena tertentu, yang akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi (Ghozali Imam, 2021).

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.408	.515		.791
	CD	.194	.022	.440	8.745
	WLB	.206	.025	.413	8.201
Sig.					

a. Dependent Variable: ITS

Gambar 4. 7 Hasil Uji T

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2025

Tabel 4.7 menyajikan hasil uji t untuk koefisien regresi dari model yang menghubungkan variabel Career Development (X1) dan Work Life Balance (X2) terhadap Intention to Stay (Y). Uji t menggunakan nilai t untuk mengevaluasi signifikansi masing-masing koefisien regresi secara individual. Hasil uji t mengungkapkan bahwa koefisien untuk variabel Career Development (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 8,745 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel career development berpengaruh terhadap intention to remain (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel career development berpengaruh secara signifikan terhadap intention to remain. Koefisien untuk variabel Work Life Balance (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,201 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang secara signifikan berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi secara signifikan mempengaruhi intention to stay dalam suatu peran. Kesimpulannya, kedua variabel independen secara positif mempengaruhi Intention to Stay di kalangan karyawan Generasi Z di Jawa Barat, karena peningkatan pada kedua variabel berkorelasi dengan peningkatan pada intensi ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Career Development* terhadap *Intention to Stay* pada Generasi Z di Jawa Barat

Menurut dari data analisis regresi linear berganda bisa diketahui jika variabel Career Development berpengaruh signifikan pada intention to stay pada Generasi Z di Jawa Barat, Dimana hasil signifikansi yang diperoleh adalah 0.000 ($p < 0.05$) setiap peningkatan dalam program career development akan mendorong intensi karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil ini membuktikan bahwa *career development* pada perusahaan sangat dapat meningkatkan niat bertahan dan memperkuat komitmen pada organisasi berpengaruh kepada karyawan untuk mendapatkan kesempatan berkembang secara *professional*, serta memperoleh lingkungan kerja yang memberikan arah karir yang jelas, peningkatan keterampilan dan mendapatkan peluang untuk promosi jabatan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Intention to Stay* pada Generasi Z di Jawa Barat

Hasil analisis menunjukkan bahwa, berdasarkan uji regresi linier berganda yang dilakukan terhadap 453 responden Generasi Z di Jawa Barat, variabel Work Life Balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien regresi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z, yang memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merasakan adanya peningkatan kemampuan dalam mengelola kebutuhan dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Maka dari itu ini menggambarkan bahwa work life balance menjadi dasar agar Generasi Z tetap bertahan pada pekerjaan dan perusahaannya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Career development* menjadi sebuah pandangan yang penting dan juga serius bagi Generasi Z di Jawa Barat sebagai prioritas dalam memilih dan juga mempertahankan pekerjaan dengan skor 80.9% yang masuk dalam kategori baik.
2. *Work Life Balance* juga menjadi bukti bahwa Generasi Z di Jawa Barat menuntut adanya keseimbangan sebagai prioritas dalam memilih dan juga mempertahankan sebuah pekerjaan dengan kategori seimbang sebesar 80.8%.
3. *Intention to stay* pada Generasi Z di Jawa Barat disini tergolong tinggi jika perusahaan dapat memberikan *career path* yang jelas dan *work-life balance* yang sehat kepada para pekerja Generasi Z di Jawa Barat yang masuk dalam kategori tinggi sebesar 79.2%.
4. Career development secara signifikan mempengaruhi niat Generasi Z di Jawa Barat untuk bertahan di sebuah perusahaan. Demografi ini menginginkan lintasan karier yang jelas, program pelatihan yang menyeluruh, dan peluang pertumbuhan yang signifikan, yang mendorong keterlibatan dan komitmen mereka terhadap organisasi.
5. Keseimbangan antara kewajiban profesional dan komitmen pribadi sangat penting dalam mempengaruhi niat individu untuk tetap bekerja di sebuah organisasi, karena hal ini secara signifikan mempengaruhi keputusan mereka untuk melanjutkan pekerjaan.

Saran

Penulis dapat memberikan saran yang bisa dilihat berdasarkan hasil yang ada pada perusahaan.

Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil yang ada pada penelitian diatas untuk *career development*, *work life balance* terhadap *intention to stay* karyawan Generasi Z di Jawa Barat, maka peneliti memaparkan beberapa saran yang bisa digunakan sebagai Solusi untuk perusahaan, seperti:

1. *Career development* yang ada sudah termasuk dalam kategori baik. Namun didapatkan skor terendah pada *career development* adalah dimensi perbaikan mutu kerja. Terdapat saran yang dapat diberikan bagi perusahaan. Pertama, merancang program pelatihan yang bertujuan untuk mengasah fokus pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Kedua, memberikan *feedback* dan evaluasi secara berkala guna melihat perkembangan.
2. Kondisi *work life balance* disini termasuk dalam kategori seimbang dan nilai skor terendah didapatkan dalam variabel keseimbangan waktu. Terdapat saran yang dapat diberikan bagi perusahaan. Pertama, memberikan batas waktu kerja harian yang tegas kepada karyawan, guna menghindari lembur berlebih. Kedua, memberikan jadwal yang fleksibel atau opsi kerja jarak jauh, yang bisa menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi karyawan dengan tanggung jawab pekerjaan. Langkah-langkah yang akan diambil ini dapat mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan skala prioritas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat bisa lebih memperluas cakupan wilayah dari penelitian ini, karena penelitian ini terbatas hanya pada Generasi Z yang bekerja di Jawa Barat. Memfokuskan untuk mencari variabel baru yang bisa mempengaruhi *intention to stay* pada sektor-sektor yang lebih spesifik.

REFERENSI

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A., Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (n.d.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG)*. 6(3), 2022.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dudija, N., Naibaho, S., & Wibowo, S. B. (2024). Enhancing Performance: The Role of Organizational Culture, Commitment, and Support in Indonesian Paper Industry. *Jurnal Psikologi*, 51(2), 141.
<https://doi.org/10.22146/jpsi.81915>
- Firmansyah, I., & Wahyuningtyas, R. (2025). Staying or Leaving? An Indonesian Perspective on Turnover Intention Among Gen Z Employees. In *International Journal of Environmental Sciences* (Vol. 11, Issue 2). <https://www.theaspd.com/ijes.php>
- Ghozali Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. K., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan *Jurnal EMBA*, 6(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20913>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 165–170.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Muhammad Mirza Doddy Artha, & Adi Susilo Jahja. (2023). The Influence of Career Development and Compensation on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variables at PT. MMI (PNM Affiliate) on Madura Island. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(6), 1401–1416.
<https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i6.4696>
- Nainggolan Hermin, Selasi Dini, Kusumadewi Nenny, & Ulya Zikriyatul. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN IMPLEMENTASI PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Nugroho Adi Sulisty, & Haritanto Wlada. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statistika*.
- Prasetio, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Putri Indira Natasya Kusuma, Yuliasri, & Games Donard. (n.d.). *Pengaruh Career development dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi*. Vol. 6, No. 3.
- Ricardianto Prasadja. (2018). *Human Capital Mangement*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sumiati, Y. E., & Wahyuningtyas, R. (2023). Effects Of Career Development And Work-Life Balance On Employee Turnover Intention At PT XYZ Bandung. *Issue 8. Ser*, 25, 31–35.
<https://doi.org/10.9790/487X-2508083135>

