

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Bandung Raya

Rivella Ramadhani¹, Kiki Sudiana²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rivellaaaaa@student.telkomuniversity.ac.id,

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia ksudiana@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Generasi Z menjadi kelompok dominan di pasar tenaga kerja Bandung Raya dengan karakteristik yang menuntut keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan dan kehidupan pribadi. Fenomena tingginya *turnover intention* di kalangan generasi ini memunculkan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan talenta muda. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap *turnover intention* karyawan dari satu generasi Z di Bandung Raya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring kepada 100 responden Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor industri. Sampling purposive digunakan untuk pengambilan sampel, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja-hidup yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan karyawan guna menekan tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini diharapkan berperan dalam mendukung perusahaan untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap kebutuhan Generasi Z, serta menambah referensi akademik terkait perilaku kerja generasi muda di Indonesia.

Kata Kunci: *Work-life balance*, *Turnover intention*, Generasi Z, Manajemen SDM

I. PENDAHULUAN

Generasi Z, sebagai bagian dari populasi usia produktif di Bandung Raya, memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Kawasan metropolitan Bandung, atau dikenal Wilayah yang dikenal dengan istilah Bandung Raya meliputi Kota Bandung, Kota Cimahi, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, serta sebagian wilayah Kabupaten Sumedang, dengan total populasi lebih dari 10 juta jiwa (BPS, 2024). Sebagian besar penduduknya berada dalam rentang usia 15–64 tahun, menjadikan kawasan ini strategis dalam konteks ketenagakerjaan.

Generasi Z, yakni individu kelahiran 1997–2012, tumbuh dalam lingkungan digital dan terbiasa dengan multitasking, fleksibilitas, serta ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Deloitte (2018) bahkan memprediksi bahwa generasi ini akan mendominasi sepertiga tenaga kerja global dalam beberapa tahun ke depan. Meskipun memiliki potensi besar, fenomena *turnover intention* di kalangan Generasi Z menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi.

Menurut Global Leadership Study (Sari, 2018), lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia menunjukkan kecenderungan untuk berpindah kerja dalam waktu dekat. Hasil survei Deloitte (2022) juga mengonfirmasi bahwa sekitar 46% Generasi Z berniat meninggalkan perusahaan mereka dalam dua tahun ke depan. Fenomena ini dapat berdampak negatif terhadap stabilitas dan produktivitas organisasi, khususnya yang beroperasi di kawasan seperti Bandung Raya.

Salah satu penyebab utama meningkatnya *turnover intention* adalah ketidakpuasan terhadap *work-life balance*. Data Tirto.id (2022) mengungkapkan bahwa 19,04% Generasi Z menganggap *work-life balance* sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan. Hal ini menegaskan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek tersebut untuk mempertahankan talenta muda.

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Prayogi et al., 2019; Basalamah & Sinaga, 2023). Namun demikian, masih terdapat celah penelitian terkait bagaimana mengintegrasikan faktor tersebut secara efektif untuk menurunkan tingkat *turnover intention*, khususnya di kalangan Generasi Z di Bandung Raya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Penelitian ini diselenggarakan guna menganalisis keterkaitan dengan studi bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *turnover intention* dan *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di Bandung Raya. Diharapkan, Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan kontemporer. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada di bidang tersebut manajemen SDM.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Work-Life Balance

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia kontemporer, salah satu fokus penting adalah menciptakan keselarasan antara kehidupan personal dan tanggung jawab pekerjaan, yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Salah satu pandangan menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan antara hidup pribadinya dan pekerjaannya, mereka dapat membagi waktu dan tenaga mereka secara proporsional. Organisasi yang tidak memberi ruang terhadap keseimbangan ini cenderung kesulitan mempertahankan tenaga kerja unggul.

Aspek *work-life balance* sering dibagi ke dalam tiga bagian, yakni keselarasan waktu, keterlibatan emosional, dan kepuasan yang dirasakan dalam kedua aspek kehidupan tersebut. Faktor-faktor penyusunnya dapat berasal dari kondisi personal, organisasi, lingkungan sosial, serta karakteristik pekerjaan. Dari berbagai penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa individu yang merasakan keseimbangan hidup cenderung memiliki niat rendah untuk mengundurkan diri dari organisasi tempatnya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja.

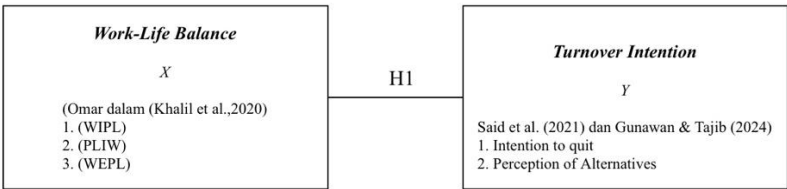
B. Turnover Intention

Turnover Intention adalah niat untuk keluar dari organisasi merupakan bentuk awal dari perilaku mengundurkan diri secara sukarela yang mendapat pengaruh dari sejumlah faktor, seperti ketidakpuasan kerja, ketidaksesuaian lingkungan kerja, kurangnya penghargaan, serta tekanan peran.

Niat tersebut mencakup pemikiran untuk berhenti, pencarian alternatif tempat kerja, dan kesiapan untuk benar-benar mengundurkan diri. Semakin tinggi intensi ini, maka semakin besar kemungkinan terjadinya pergantian tenaga kerja yang dapat berdampak pada produktivitas organisasi.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka berpikir merujuk pada suatu struktur konseptual yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya, serta merupakan salah satu kebutuhan dalam mengatasi beberapa masalah penelitian serta membantu dalam merumuskan keputusan pada hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019:96).



Gambar 1 Kerangka Pemikiran (Penulis 2025)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif dengan pendekatan ini berpijak pada filosofi positivisme, di mana penelitian dilakukan dengan mengandalkan instrumen pengukuran terhadap variabel-variabel yang ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2019:17). Tujuan dari analisis data kuantitatif adalah untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dikembangkan. Selain itu, interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat dijelaskan melalui penggunaan metode statistik (Sugiyono, 2019:17).

Studi ini adalah jenis penelitian kausal, artinya bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam hal ini, penelitian berfokus pada pengaruh variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Bandung Raya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi apakah hubungan yang terjadi bersifat positif atau negatif (Indrawati, 2015:116).

Dalam penelitian ini, unit analisis adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor industri di wilayah Bandung Raya (Indrawati, 2015:117). Data diperoleh langsung dari responden karena penelitian ini bersifat observasional tanpa adanya manipulasi terhadap objek. Selain itu, data yang digunakan bersifat *cross-sectional*, yaitu dikumpulkan pada satu periode waktu tertentu lokasi geografis yang terbatas (Sugiyono, 2019:35).

Penelitian ini menggunakan metode survei, yang dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi, sikap, dan karakteristik responden terhadap variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019:35). Regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data. Ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Instrumen penelitian menggunakan skala lima poin Likert, yang memungkinkan responden memberikan penilaian mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Penggunaan Skala Likert lima poin dianggap lebih tepat karena memberikan ruang bagi responden untuk memberikan tanggapan netral. Skala ini juga memudahkan pengolahan data dibandingkan skala dengan tujuh atau lebih poin yang bisa membingungkan responden (Hertanto, 2017; Hair, 2007). Penggunaan skala ini juga dilakukan oleh Ayinaddis (2023) dalam penelitiannya.

Studi ini melibatkan anggota Gen Z yang bekerja di wilayah Bandung Raya. Metode *purposive sampling* digunakan, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, mengingat karakteristik populasi yang belum sepenuhnya diketahui, seperti usia (lahir antara tahun 1997–2012), status sebagai karyawan, dan berdomisili atau bekerja di Bandung Raya.

Total responden yang dilakukan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 orang, yang dianggap mewakili dan relevan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatif. Oleh karena itu, Riyanto dan Hermawan (2020:13-14) menyarankan penggunaan rumus Lemeshow untuk menentukan ukuran sampel ketika total populasi tidak diketahui dengan pasti. Rumus Lemeshow digunakan sebagai acuan untuk menghitung jumlah sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1-0,5)}{0,10^2} = 96,04$$

Keterangan:

n : Jumlah dari sampel

Z : Tingkat keyakinan yang diperlukan dalam sampel (1.96 untuk Tingkat kepercayaan 95%)

P : Maksimal Estimasi (50% = 0,5)

d : Tingkat Kesalahan (10% = 0,1)

Dengan demikian, jumlah minimal sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 96 responden, yang kemudian dibulatkan menjadi 100 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

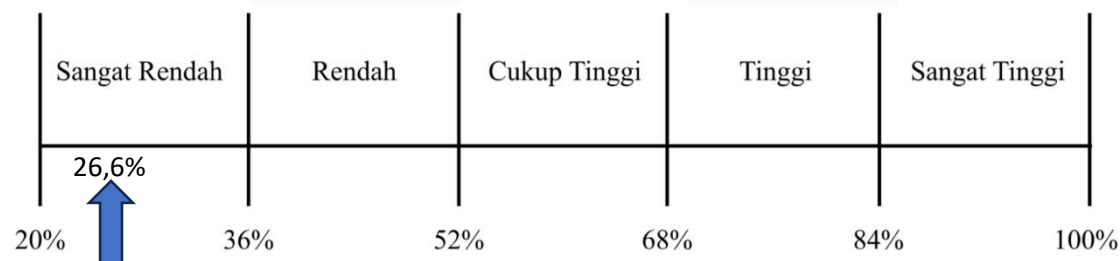
Karakteristik demografis responden mencakup jenis kelamin, usia, lokasi tempat kerja, lama bekerja, serta tingkat pendidikan terakhir. Total responden dalam penelitian ini berjumlah seratus karyawan Generasi Z di wilayah Bandung Raya.

Berdasarkan data yang diperoleh karakteristik responden dari 100 karyawan berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 47 laki-laki (47%) dan 53 perempuan (53%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada di rentang usia 22–25 tahun sebanyak 64 orang (64%), usia 18–21 tahun sebanyak 24 orang (24%), dan usia 26–27 tahun sebanyak 12 orang (12%). Berdasarkan wilayah bekerja, sebanyak 81% responden bekerja di Kota Bandung, 10% di Kabupaten Bandung, dan sisanya tersebar di wilayah lain dalam Bandung Raya. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas dari responden telah bekerja selama 1–2 tahun (43%), diikuti oleh 3–4 tahun (31%), dan lebih dari 4 tahun (26%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar orang yang menjawab memiliki pendidikan S1 (57%), disusul oleh D3 (26%), dan SMA/SMK (17%).

Analisis Deskriptif Variabel *Work-life Balance* (X1)



Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention (Y)



Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. (91,8%) dengan kategori sangat tinggi, sedangkan turnover intention (26,6%) berada pada kategori sangat rendah. Temuan ini mengindikasikan adanya keseimbangan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. berperan dalam menekan niat karyawan Generasi Z di Bandung Raya untuk berpindah kerja.

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.02520727
Most Extreme Differences	Absolute		.101
	Positive		.101
	Negative		-.095
Test Statistic			.101
Asymp. Sig. (2-tailed)			.014 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.245 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.234
		Upper Bound	.256
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan data residual bahwa pada model regresi mengikuti distribusi normal. Hal demikian penting dikarenakan salah satu asumsi dasar pada regresi linier klasik mensyaratkan residual terdistribusi normal agar hasil estimasi parameter dapat dianggap sah dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini menguji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov satu sampel terhadap nilai residual yang belum distandardisasi. Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel berikut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,014 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,245.

Meskipun nilai Asymp. Sig. menunjukkan angka kurang dari 0,05, secara umum mengindikasikan bahwa data residual tidak terdistribusi normal, namun hasil Monte Carlo Sig. yang lebih akurat dan stabil (karena berdasarkan 10.000 simulasi) menunjukkan nilai yang lebih dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

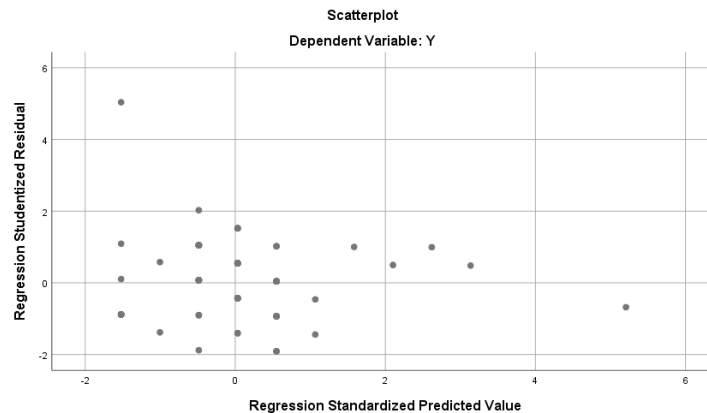
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.929	1.721		13.901	.000		
	X	-.515	.054	-.697	-9.614	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari hasil uji multikolinearitas yang tersaji pada Tabel 2, seluruh variabel bebas memiliki nilai toleransi sebesar 1,000, yang melebihi batas minimum 0,100. Selain itu, faktor penyebab ketidakseimbangan inflasi (VIF) juga tercatat sebesar 1,000, yang jauh di bawah batas maksimum yaitu 10. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan gejala multikolinearitas, sehingga variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan korelasi yang tinggi antar sesamanya. Dengan demikian, asumsi ketiadaan multikolinearitas yang ditemukan dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y. Menurut pola sebaran, model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengevaluasi pengaruh work-life balance (X) terhadap turnover intention (Y). Variabel independen dan dependen adalah dua variabel yang dipelajari melalui hubungan linier (Sugiyono, 2017:260).

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.929	1.721		13.901	.000
	X	-.515	.054	-.697	-9.614	.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 23.929 + -0.515 X$$

Berdasarkan nilai konstanta sebesar 23,929, *turnover intention* diproyeksikan berada pada angka 23,929 apabila *work-life balance* berada pada nilai nol. Koefisien regresi variabel keseimbangan hidup sebesar -0,515 menunjukkan peningkatan satuan pada variabel ini akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,515 satuan. Tanda negatif pada koefisien tersebut merefleksikan adanya hubungan terbalik, yakni semakin tinggi tingkat keseimbangan hidup yang dialami karyawan, lebih rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji signifikansi, nilai *t* hitung sebesar -9,614 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Harmoni antara peran pribadi dan peran pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar -0.697 mengindikasikan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel tergolong kuat dan bersifat negatif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *work-life balance* secara signifikan mampu menurunkan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Bandung Raya.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Temuan dari analisis regresi mengindikasikan bahwa kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (koefisien = -0,427; $t = -5,506$; $p = 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat yang lebih tinggi keseimbangan kerja dan kehidupan yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri. Berdasarkan hasil uji t pada regresi linier berganda (lihat Tabel uji t), variabel keseimbangan hidup memiliki koefisien regresi -0,427, nilai t -statistic -5,506, dan nilai signifikansi 0,001. Hipotesis H1 dinyatakan diterima karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05 dan nilai t -statistic lebih kecil dari nilai t -table(-1,984).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki pengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja karyawan Generasi Z di Bandung Raya. Artinya, semakin optimal keseimbangan kerja-hidup yang dirasakan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berada pada kategori tinggi, sedangkan tingkat niat untuk berpindah pekerjaan berada pada kategori sedang.

Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan serta praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung terciptanya keseimbangan kerja-hidup memegang peran strategis dalam upaya mempertahankan karyawan. Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi studi selanjutnya untuk menguji hubungan *work-life balance* dengan variabel lain seperti kepuasan kerja, keterikatan karyawan, atau variabel mediasi dan moderasi, serta melakukan perbandingan tingkat *turnover intention* antar generasi dan sektor industri.

Secara praktis, perusahaan disarankan untuk:

1. Mempertahankan dan mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, misalnya pengaturan jam kerja yang wajar, pembagian beban kerja yang proporsional, dan pemberian waktu istirahat yang memadai.
2. Melakukan evaluasi rutin terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja, termasuk beban kerja berlebih, minimnya peluang pengembangan diri, dan ketidakjelasan jalur karier.
3. Mengintegrasikan program kesejahteraan karyawan dalam strategi retensi, seperti pelatihan manajemen waktu, fleksibilitas kerja, serta program kesehatan fisik dan mental untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Basalamah, A., & Sinaga, S. R. (2023). *Work-life balance terhadap intensi keluar karyawan pada sektor perbankan digital*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 45–52.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2019). *Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan*. International Journal of Business and Management, 5(2), 159–167.
- Deloitte. (2018). *The Deloitte Millennial Survey 2018: Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0*. <https://www2.deloitte.com>
- Deloitte. (2022). *Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey 2022*. <https://www2.deloitte.com>
- Gerhart, B. (2008). How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 366–373.
- Hair, J. F. (2007). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hertanto, D. (2017). Validitas instrumen penelitian pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 24(2), 121–130.

- Indrawati. (2015). *Metode penelitian manajemen dan bisnis: Konvergensi teknologi komunikasi dan informasi*. Refika Aditama.
- Prayogi, D., Syaifullah, M., & Huda, N. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 235–246.
- Riyanto, S., & Hermawan, A. (2020). *Dasar-dasar metodologi penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Rostandi, M., & Senen, M. H. (2021). The role of reward system on turnover intention: Empirical study on millennial and Gen Z employees. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 124–134.
- Sari, M. D. (2018). *Global leadership study 2018: Dynamics of Indonesia's workforce*. Global Talent Reports.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tambuwun, S. H., & Sahrani, R. (2023). Karakteristik Generasi Z dan implikasinya dalam dunia kerja modern. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(1), 77–83.
- Tirto.id. (2022, Mei 5). Faktor yang paling dipertimbangkan Gen Z saat memilih pekerjaan. <https://tirto.id>
- Wijoyo, H., Pratama, R. A., & Lestari, P. (2020). Persepsi generasi Z terhadap lingkungan kerja ideal. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 11(1), 1–10.
- Yu, W., Kwon, H., & Kim, Y. (2022). Work-life balance and turnover intention among young employees: Evidence from East Asia. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(2), 204–220