

ABSTRACT

This study investigates the influence of work-life balance on the intention to stay among Indonesian Generation Z employees working in multinational enterprises (MNEs), with a specific focus on the mediating role of organizational commitment. As Generation Z emerges as a dominant cohort in the workforce, characterized by their strong emphasis on personal well-being and career mobility, this research addresses a significant theoretical and practical gap in understanding how these values impact employee retention within Indonesia's culturally complex MNE landscape.

Using a quantitative, cross-sectional design, data were collected from 386 Gen Z employees through self-administered online questionnaires. The results reveal a statistically significant positive relationship between perceived work-life balance and employees' intention to stay. Furthermore, organizational commitment was found to partially mediate this relationship, highlighting its strategic role in enhancing retention outcomes. The findings offer empirical evidence and actionable recommendations for MNEs to align their human resource management strategies with the evolving expectations of the Gen Z workforce, particularly by promoting work-life integration and fostering affective organizational bonds.

Keywords: work-life balance, organizational commitment, intention to stay, Generation Z, multinational enterprises, employee retention, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) terhadap intensi untuk bertahan (*intention to stay*) di kalangan karyawan Generasi Z Indonesia yang bekerja di perusahaan multinasional, dengan fokus khusus pada peran mediasi komitmen organisasional. Seiring kemunculan Generasi Z sebagai kohort dominan dalam angkatan kerja, yang ditandai dengan penekanan kuat mereka pada kesejahteraan pribadi dan mobilitas karier, penelitian ini menjawab kesenjangan teoretis dan praktis yang signifikan dalam memahami bagaimana nilai-nilai ini berdampak pada retensi karyawan dalam lanskap perusahaan multinasional di Indonesia yang secara budaya kompleks.

Menggunakan desain kuantitatif cross-sectional (potong lintang), data dikumpulkan dari 386 karyawan Gen Z melalui kuesioner daring yang diisi secara mandiri. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan secara statistik antara persepsi keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi karyawan untuk bertahan. Lebih lanjut, komitmen organisasional ditemukan memediasi sebagian hubungan ini, yang menyoroti peran strategisnya dalam meningkatkan hasil retensi. Temuan ini menawarkan bukti empiris dan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti bagi MNE untuk menyelaraskan strategi manajemen sumber daya manusia mereka dengan ekspektasi tenaga kerja Gen Z yang terus berkembang, terutama dengan mempromosikan integrasi kehidupan-kerja dan membina ikatan organisasional yang bersifat afektif.

Kata Kunci: *work-life balance, organizational commitment, intention to stay, Generation Z, multinational enterprises, employee retention, Indonesia*