

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA)

Pebriana Barage¹, Eka Sudarusman²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta
febrianabarage1@gmail.com, ekasud@yahoo.com * (correspondent author)

ABSTRAK

Manajemen yang baik harus memiliki tujuan utama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelola anggota organisasi perusahaan. Hal bermaksud agar pelaku organisasi tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan disebut. *Turnover intention* dapat menimbulkan masalah diantaranya akan menambah biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan dan juga dapat mengganggu sistem kerja di perusahaan. Faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan karyawan, stres kerja dan *work-life balance*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi milenial yang ada di Yogyakarta. Sampel berjumlah 100 orang yang merupakan pekerja generasi milenial yang telah memenuhi kriteria berusia 21 hingga 40 tahun, bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta. Sampel diambil dengan teknik *non probability sampling* atau menggunakan *purposive sampling*. Dengan kriteria berusia 21 hingga 40 tahun, dan sudah bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta.. Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh dan tidak signifikan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

Good management must have a main goal in the field of Human Resources (HR) in managing members of the company's organization. This means that organizational actors do not have the desire to leave the company. The desire of employees to move or leave the company is called turnover intention. Turnover intention can be a problem because it will increase the cost of recruitment, selection, and training as well as disrupt the work system in the company. The factors that cause turnover intention are organizational commitment, organizational culture, job satisfaction, work environment, compensation, employee relations, work stress and work life balance.

This study aims to determine the effect of work-life balance, work stress and job satisfaction on turnover intention in the millennial generation in Yogyakarta. The sample is 100 people who are millennial generation workers who have met the criteria aged 21 to 40 years, working at least six months in Yogyakarta. Samples were taken by using non-probability sampling technique or using purposive sampling. With criteria aged 21 to 40 years, and have worked at least six months

in Yogyakarta. Based on a multiple linear regression test and t test, it was found that work life balance has a negative and not significant effect, work stress has a positive and significant effect, job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan merujuk ke HRM sebagai melibatkan “praktik orang.” Praktik HRM meliputi, analisis pekerjaan, perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM), penarikan calon karyawan (rekruting), pemilihan karyawan (seleksi), pelatihan dan pengembangan karyawan pemberian kompensasi karyawan, evaluasi kinerja karyawan. (*performance management*) (Noe et al, 2016)

Manajemen yang baik harus memiliki tujuan utama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelola anggota organisasi perusahaan. Hal bermaksud agar pelaku organisasi atau karyawan tetap berada dalam perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Halim & Antolis, 2021), faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja dan *work-life balance*. *Work Life Balance* adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Wicaksana et al., (2020) mengatakan *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga dan *volunteerism*. Stres dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya (Moh Muslim, 2020). Tinggi rendahnya *turnover intention* bisa dipengauthi oleh tinggi rendahnya kepuasan kerja. Diharapkan tingkat perputaran karyawan atau *turnover* dan tingkat absensi akan berada pada tingkat yang paling rendah, ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja adalah tiga dari beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* bagi pekerja, terutama generasi milenial atau generasi Y. Krisbiyanto (dalam Nurhasan, 2017) mengungkapkan generasi Y akan merasa puas saat bekerja ketika terdapat fleksibilitas meliputi waktu dan tempat kerja, artinya terdapat keleluasaan dalam bekerja dimanapun dan kapanpun, adanya kompensasi, *benefit* serta penggunaan sosial media. Sehingga menurut Nurhasan (2017) ketika hal tersebut belum dimiliki perusahaan, maka perusahaan harus mengubah cara pendekatan kepada generasi Y, diantaranya adalah dengan komunikasi yang baik, fleksibilitas kerja, dan berbagai pembelajaran yang bersifat *online* atau digital.

Jenis Generasi	Lahir
GI Generation	1901-1924
Silent Generation	1925-1946
Baby Boom Generation	1946-1964
Generation X	1965-1979
Millennial Generation	1980-1999
Generation Z	2000-

sumber : *Statistik Gender Tematik, 2018*

Gambar 1.1 Jenis generasi berdasarkan tahun lahir

Gambar 1.1 di atas menjelaskan generasi milenial atau sering disebut generasi Y adalah sekelompok orang yang lahir setelah generasi X. Penelitian di atas merupakan penelitian yang dilakukan di luar negeri. Sedangkan menurut Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi dalam Budiati et al. (2018) disebutkan bahwa generasi yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 2000 merupakan Generasi milenial. Para Peneliti sosial menentukan bahwa generasi milenial adalah generasi yang lahir mulai tahun 1980-an sampai dengan tahun 2000-an (Sindonews.com, 2015).

Data BPS (2021) jumlah Generasi Milenial sebanyak 25,87 persen dari total populasi. Menurut data BPS (2020) jumlah pekerja di Yogyakarta dengan usia 20 sampai \leq 40 tahun berjumlah 894,434 ribu orang. Penduduk bekerja sebanyak kurang lebih 2,13 juta orang, kemudian sisanya di isi oleh generasi Z, X dan *baby boomers*. Sehingga dapat disimpulkan jika generasi Y atau generasi pekerja milenial memiliki proporsi terbanyak di Yogyakarta.

Generasi milenial adalah generasi yang menyukai tantangan, kreatif, analitis, kolaboratif, fleksibel serta menyukai pengembangan profesional (Deloitte, 2019). Menyukai tantangan dan keseimbangan kerja atau (*work life balance*) ketika bekerja, merupakan kriteria lain dari generasi millennial. Hasil Survei Deloitte Consulting LLP (LLP, 2009) dalam Chrisdiana & Rahardjo (2019) setelah enam bulan hingga dua tahun bekerja, ada sekitar 48,9% karyawan millennial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar. Generasi milenial juga identik dengan angka *turnover* pegawai yang tinggi, rata-rata *turnover* industri adalah di atas 10% saat ini. Angka tersebut juga termasuk pada perusahaan *start up* yang kebanyakan adalah generasi milenial (Deloitte, 2019).

Terdapat perbedaan yang terjadi dari penelitian terdahulu tentang *turnover intention* dengan variabel stres kerja, *work life balance* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian (Chrisdiana & Rahardjo, 2019) menyatakan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada generasi Milenial di DKI Jakarta. Hasil penelitian (Sismawati & Lataruva, 2020) menyatakan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang. Sedangkan hasil penelitian (Prayogi et al., 2019) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di enam Bank Syariah di Kota Medan.

Penelitian (Prayogi et al., 2019) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di enam Bank Syariah di Kota Medan. Sedangkan hasil penelitian (Pratiwi, 2020), menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada Garuda Plaza Hotel Medan.

(Prayogi et al., 2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di enam Bank Syariah di Kota Medan. Sedangkan hasil penelitian (Hidayati & Rizalti, 2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Astrindo Citraseni Satria Duri Riau.

TINJAUAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Menyangkut eksistensi organisasi, sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan (Bukit et al., 2017).

Generasi Milenial

Generasi Y atau yang lebih dikenal dengan sebutan Generasi Milenial adalah mantan diperkenalkan ke dunia digital di awal kehidupan mereka. Generasi milenial adalah generasi yang dilahirkan antara tahun 1980 sampai dengan 2000. Generasi ini dan Generasi Z telah disebut sebagai “Digital Immigrants” mengingat pendidikan mereka yang telah terjalin dengan dunia digital tidak seperti generasi “Imigran Digital” sebelumnya. Perbedaan dalam pendidikan digital ini telah mempengaruhi sikap generasi dengan penggunaan teknologi. Garis tren generasi penggunaan teknologi baik smartphone, tablet atau penggunaan media sosial telah melampaui generasi sebelumnya dan tidak terbatas pada kelompok sosial ekonomi yang lebih tinggi (Betz, 2019). Generasi ini dicirikan oleh keterbukaan komunikasi, sangat intens dalam penggunaan media sosial, sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, dan mereka lebih terbuka terhadap pandangan politik dan ekonomi, mereka sangat responsif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekitar mereka (Deloitte, 2019).

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar perusahaan. Sedangkan *turnover* adalah keluarnya karyawan dikarenakan keinginan sendiri (Dewi, 2021). Menurut Ekhsan (2019) dalam (Muplihah & Kusmayadi, 2021) menyatakan *turnover intention* menggambarkan bagaimana tingkat keinginan keluar karyawan dalam pekerjaannya. *Turnover intention* ini dipicu oleh bagaimana individu melihat kelangsungan hubungan dirinya dengan perusahaan yang tidak menjamin secara pasti keinginannya sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapannya terhadap pandangan karyawan terhadap bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan para karyawan bersangkutan.

Turnover merupakan pengunduran diri permanen dari organisasi, secara sukarela maupun tidak sukarela. Seperti halnya ketidakhadiran, manajer tidak bisa sepenuhnya menghilangkan pergantian karyawan, tetapi mereka ingin meminimalkan, terutama untuk karyawan yang berkinerja tinggi (Stephen Robbins P & Mary Couter, 2010).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Halim dan Antonius (2021), faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, hubungan karyawan, stres kerja dan *work life balance*.

Saat ini, *turnover* yang tinggi telah menjadi masalah utama bagi banyak bisnis. Bahkan di beberapa perusahaan, dapat membuat frustrasi untuk menemukan bahwa proses perekrutan yang menarik orang-orang yang memenuhi syarat adalah sia-sia ketika karyawan yang dipekerjakan memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Dibutuhkan waktu dan biaya bagi perusahaan untuk merekrut karyawan baru karena kualitas dan kemampuan untuk menggantikan mereka (Sari & Susanto, 2019).

Indikator *turnover intention* menurut Harnoto (2002) dalam (Bukit et al., 2017), diantaranya: absensi yang meningkat, pekerja yang ingin berganti pekerjaan cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. Pada tahap ini, tingkat tanggung jawab karyawan jauh lebih rendah dari sebelumnya. Karyawan mulai malas bekerja, ada keinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasinya adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Di lingkungan kerja, pelanggaran berbagai aturan kerap dilakukan oleh karyawan yang akan berganti pekerjaan. Pekerja lebih cenderung meninggalkan tempat kerja mereka selama jam kerja, dan masih banyak bentuk pelanggaran

lainnya. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang ingin keluar lebih cenderung memprotes kebijakan perusahaan di depan atasan mereka.

Work Life Balance

Work Life Balance adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Seorang karyawan yang telah mencapai kondisi keseimbangan dalam bekerja atau kondisi *work life balance* ketika ada kondisi keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitu juga sebaliknya (Sismawati & Lataruva, 2020).

Menurut McDonald dan Bradley [NR8] dalam (Qodrizana & Musadieq, 2018) [NR9] indikator dalam kondisi Work Life Balance, adalah:

Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu dalam aktivitas pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan antara waktu santai, bekerja dan beristirahat secara efektif.

Keseimbangan keterlibatan

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.

Keseimbangan kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan terjadi ketika seseorang dapat memenuhi kebutuhan kerja di luar pekerjaannya dengan baik. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar karyawan, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Manajer yang cerdas menyadari bahwa karyawan tidak perlu meninggalkan keluarga dan kehidupan pribadi mereka saat mereka bekerja. Kehidupan pribadi seperti anak sakit, orang tua lanjut usia, hobi, pekerjaan sampingan, kuliah dan banyak lagi. Menanggapi hal ini, banyak organisasi yang menawarkan manfaat yang ramah keluarga (*family-friendly benefits*). Yang mengakomodasikan kebutuhan karyawan akan keseimbangan antara kehidupan pribadi-pekerjaan. Banyak organisasi telah memperkenalkan program seperti pengasuhan anak di kantor, perkemahan musim panas, jam kerja fleksibel, pembagian kerja, izin kuliah, *telecommuting* dan pekerjaan paruh waktu. Jejak pendapat *Fortune* menemukan bahwa 84% eksekutif pria menyukai pilihan pekerjaan yang memungkinkan mereka mencapai aspirasi karir mereka sambil memiliki lebih banyak waktu untuk hal-hal di luar pekerjaan. Hal ini menurut 87% eksekutif pria mengatakan antara eksekutif ini percaya bahwa setiap perusahaan merestrukturisasi pekerjaan manajemen puncak dengan cara meningkatkan produktivitas dan menghabiskan lebih banyak waktu di kehidupan di luar kantor akan menghasilkan keunggulan kompetitif dalam menarik karyawan yang berbakat. Apalagi karyawan yang lebih muda (generasi milenial) cenderung memprioritaskan keluarga dan kurang memprioritaskan pekerjaan dan mencari organisasi yang menawarkan lebih banyak fleksibilitas dalam pekerjaan (Robbins & Couter, 2010).

Stres Kerja

Stres adalah tekanan yang dirasakan pekerja saat menjalankan tugas atau kewajibannya, yang disebabkan oleh pekerjaan dan banyak hal lainnya. Ada sejumlah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang dapat menyebabkan stres tidak semestinya. Tanggung jawab karyawan, melakukan tinjauan kinerja, berkoordinasi dan berhubungan dengan pemutusan

hubungan kerja, serta melakukan konseling pengurangan pegawai dapat menciptakan stres yang signifikan bagi sebagian orang (Badu, Q & Djafri, 2017).

Faktor-faktor penyebab stres menurut (Badu, Q & Djafri, 2017): Faktor lingkungan, ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, perubahan teknologi, faktor organisasional, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpersonal, faktor personal, masalah keluarga, masalah ekonomi dan berasal dari kepribadiannya sendiri

Stres kerja yang dialami dalam organisasi menyebabkan tekanan dan gangguan. Semakin tinggi seseorang berada di bawah tekanan (sampai ambang batas tekanan yang diterima individu tersebut), semakin stres tampaknya gangguan fungsi otak, termasuk kesehatan, kekuatan memori. Robbin mengklasifikasikan stres menjadi tiga gejala, yaitu gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Badu, Q & Djafri, 2017).

Indikator stres kerja

Menurut Pandi Afandi (2018), mengatakan terdapat lima indikator dari stres kerja yaitu:

Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti suasana kerja, tata kerja maupun tata letak.

Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada pekerja yang mencakup tugas dan tanggungjawab yang diemban.

Tuntutan antarpribadi

Tuntutan antarpribadi berhubungan dengan tekanan dari pegawai lainnya.

Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah gambaran instansi yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab para pekerja yang jelas, namun tak dapat dipungkiri peran, wewenang dan tanggungjawab tersebut tersaji secara kurang jelas.

Kepemimpinan

Kepemimpinan organisasi memberikan wawasan tentang gaya manajemen yang ada dalam organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat menciptakan suasana organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ketika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dan kenyataan yang dirasakan, karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai. Dengan kata lain, kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Kepuasan kerja lebih tinggi bagi mereka yang menerima kontribusi yang seimbang dalam hubungannya dengan kepentingan organisasi (Indrasari, 2017).

Menurut (Sinambela, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

Faktor psikologi

Berkaitan dengan psikologi karyawan, antara lain minat, ketenangan pikiran dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan.

Faktor sosial

Merupakan faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial baik terhadap rekan kerja, dengan atasan dan karyawan lain dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

Faktor fisik

Berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik pekerja, yaitu jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, kondisi kesehatan pekerja, usia pekerja dan lain sebagainya.

Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas yang diberikan, program promosi dan sebagainya.

Mutu pengawasan

Kepedulian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Hal ini membuat karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi dimana mereka bekerja.

Faktor hubungan antar pegawai

Diantaranya adalah hubungan antara manajer dan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial antar karyawan, sugesti dari rekan kerja, emosi dan situasi kerja (Sinambela, 2016).

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Adamy, 2016) menyebutkan indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut: gaji (*Pay*), promosi (*Promotions*), pengawasan (*Supervision*), kelompok kerja atau rekan kerja (*Work Group*), dan kondisi kerja (*Working Conditions*)

Hubungan antar Variabel

Hubungan *work life balance* dengan *turnover intention*

Work life balance adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Semakin seimbang kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang maka akan menurunkan tingkat keinginan orang tersebut untuk berpindah tempat kerja.

H₁ : *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Hubungan stres kerja dengan *turnover intention*

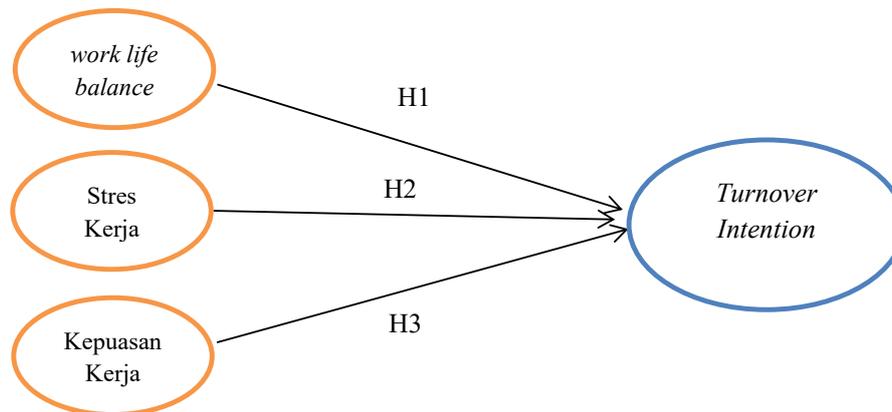
Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Terdapat banyak bukti yang mengidentifikasi bahwa, *intention to leave* akan meningkat jika dalam kondisi kerja suatu individu menghasilkan *job* stres yang tinggi (Degen et al., 2015). Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan suatu perusahaan akan menimbulkan keinginan berpindah tempat kerja tinggi.

H₂ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*

Rendahnya tingkat pergantian pegawai berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menemukan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan pada penelitian (Gillies dalam Sofia et.al, 2019) menemukan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Kerangka Berpikir**Gambar 2.1 Kerangka pikiran****Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berarti data statistik berwujud angka secara langsung dari hasil penelitian ataupun hasil pengolahan data kualitatif (Wiyono, 2011). Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner melalui metode daring kepada pekerja yang tersebar di seluruh Indonesia dengan memanfaatkan media sosial. Kuisioner yang disebarakan berbentuk *google form* yang dapat diisi secara langsung oleh responden.

Obyek dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X1), stres (X2), dan kepuasan kerja (X3) serta *turnover intention* (Y). Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah pekerja generasi milenial yang ada di Yogyakarta.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja generasi milenial yang ada di Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* atau menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria sudah bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta yang berusia 21 hingga 40 tahun serta bekerja baik pada perusahaan *start up* maupun konvensional. Menurut (Wiyono, 2011), yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan yang sesuai dengan maksud penelitian, artinya sebelum sampel diambil, ditentukan dulu batasan-batasan sampel yang ingin diteliti. Ukuran sampel diambil dengan menggunakan Rumus Hair. Rumus Hair (2010) digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti, seperti jumlah pekerja berusia 20 sampai 40 tahun di Yogyakarta. Pada penelitian ini minimal responden yang harus dipenuhi adalah $5 \times 18 = 90$ responden. Lima adalah parameter yang digunakan, sedangkan 18 adalah jumlah indikator

Hasil dan Pembahasan**Gambaran Umum Responden**

Data BPS (2021) menyebutkan proporsi Generasi Milenial sebanyak 25,87 persen dari total populasi. Menurut data BPS (2020) jumlah pekerja di Yogyakarta dengan usia 20 sampai ≤ 40 tahun berjumlah 894,434 ribu orang. Penduduk bekerja sebanyak kurang lebih 2,13 juta orang, kemudian sisanya di isi oleh generasi Z, X dan baby boomers. Sehingga dapat disimpulkan jika generasi Y atau generasi pekerja milenial memiliki proporsi terbanyak di Yogyakarta.

Generasi milenial adalah generasi yang menyukai tantangan, kreatif, analitis, kolaboratif, fleksibel serta menyukai pengembangan profesional (Deloitte, 2019). Setelah enam bulan hingga dua tahun bekerja, menunjukkan bahwa ada sekitar 48,9 % karyawan millennial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar. Generasi milenial juga identik dengan angka *turnover* pegawai yang tinggi (di atas 10% rata-rata *turnover* industri), juga termasuk pada perusahaan *start up* yang kebanyakan adalah generasi milenial (Deloitte, 2019).

Responden pada penelitian ini adalah pekerja generasi milenial yang bekerja di Yogyakarta dengan usia 21 hingga 40 tahun, baik yang bekerja di perusahaan *start up* maupun konvensional.

Distribusi Kuisioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik untuk pengambilan data. Jumlah pernyataan berjumlah 33 item, yang terdiri dari 5 pernyataan untuk *turnover intention*, 6 pernyataan untuk *work life balance*, 12 pernyataan untuk stres kerja dan 10 pernyataan untuk kepuasan kerja. Cara penyebaran kuesioner melalui media daring seperti *Instagram*, *Twiter*, *Line*, dan *WhatsApp* kepada pekerja generasi milenial yang ada di Yogyakarta. Responden ditetapkan dengan kriteria, sudah bekerja minimal enam bulan, bekerja di Yogyakarta, dan berusia 21 hingga 40 tahun.

Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media sosial dan memanfaatkan jejaring peneliti dan jejaring responden yang memiliki kerabat, teman atau kenalan yang sesuai kriteria responden yang diinginkan peneliti. Pengumpulan data kuesioner dilakukan selama tujuh hari atau satu minggu, mulai dari tanggal 8 Desember hingga 15 Desember 2021. Selama kurun waktu tersebut peneliti mendapatkan 117 data responden, namun terdapat 17 responden yang tidak sesuai atau tidak memenuhi kriteria. Dengan demikian hanya terdapat 100 data responden yang dapat diolah dalam melakukan penelitian. Rangkuman distribusi distribusi kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel Distribusi Pernyataan

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang dapat diolah	100	85
Kuesioner yang tidak dapat dioleh	17	15
Jumlah kuesioner	117	100

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2021

Karakteristik Responden

Data responden yang dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya berdasarkan Tabel Karakteristik Responden, responden ada sebanyak 100 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari Jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, status pernikahan, memiliki/belum memiliki anak, lama bekerja, status kelembagaan, jenis perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner didapat bahwa responden laki-laki adalah sebesar 49% dan perempuan sebesar 51%. Responden didominasi sebagian besar pekerja milenial berusia 21 sampai ≤ 24 tahun yaitu sebesar 88% dengan rata-rata bekerja selama $6 \leq 1$ tahun sebesar 50%. Tingkat pendidikan tersebar hampir merata dari jenjang SMK/SMA, Akademi/Diploma, S1 dan S2. Namun responden didominasi jenjang pendidikan S1 sebesar 46% dan sebagian besar bekerja di perusahaan swasta, baik perusahaan swasta nasional maupun asing yaitu sebesar 51%. Dari data yang diperoleh sebagian besar para responden bekerja pada perusahaan konvensional yaitu berkisar sebanyak 77% dan sebagian kecil lainnya atau 23% para pekerja

milenial bekerja pada perusahaan start up atau perusahaan rintisan yang ada di Yogyakarta. Selain itu data yang dikumpulkan menyebutkan, jika responden didominasi oleh pekerja yang belum menikah, kisaran nya sebesar 93% dan sisanya 7% sudah menikah. Dari kisaran yang sudah menikah tersebut 71% sudah memiliki anak sedangkan sisanya belum memiliki anak.

Tabel Karakteristik Responden

Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	54	54
Perempuan	46	46
Jumlah	100	100
Usia		
21 ≤ 24 Tahun	83	83
24 ≤ 27 Tahun	11	11
27 ≤ 31 Tahun	3	3
31 ≤ 34 Tahun	3	3
Jumlah	100	100
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	29	29
Akademi/Diploma	29	29
S1	39	39
S2	3	3
Jumlah	100	100

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membandingkan antara r hitung dan r tabel. Instrumen dikatakan valid bila r hitung $>$ r tabel dan dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel. Dengan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 100 dengan $df = n - 2$, yaitu 98 sehingga r tabel yang didapat adalah 0,1966 pada signifikan 5% (*2-tailed*). r hitung dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* yang dihasilkan dari uji masing-masing variabel.

Hasil uji terbukti valid, yaitu r hitung $>$ r tabel, menunjukkan variabel *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja dan *turnover intention* pernyataannya valid, sehingga dapat masuk pada uji berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi pertanyaan maupun pernyataan pada suatu kuesioner. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau layak apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	5	0,772	Reliabel
Stres kerja	6	0,907	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,866	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	10	0,756	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,772; stres kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,907; kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,866 dan *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,756. Artinya semua variabel dinyatakan reliabel karena $> 0,60$.

Uji Normalitas

Uji asumsi dasar yang dimaksud ialah uji Normalitas. Menurut (Wiyono, 2011), Uji normalitas bisa dipakai untuk mengenali populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini umumnya dilakukan untuk menimbang data berskala interval, ordinal maupun rasio.

Dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov* diperoleh nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. maka data berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (Wiyono, 2011). Hasil uji dapat diketahui nilai VIF kurang dari 5 untuk semua variabel independen (bebas). Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik, dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka model regresi terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji menunjukan seluruh variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas,

(X1) sebesar $0,836 > 0,05$; stres kerja (X2) sebesar $0,103 > 0,05$; kepuasan kerja (X3) sebesar $0,138 > 0,05$.

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,204	,599		,341	,734
X1	-,109	,136	-,080	-,800	,426
1 X2	,622	,087	,619	7,137	,000
X3	,282	,138	,211	2,045	,044

a. Dependent Variable: Y

Tabel berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan besarnya koefisien masing-masing variabel independen, yaitu variabel *work life balance* (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) masing-masing memiliki arah *terhadap turnover intention* (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,204 - 0,109X_1 + 0,622X_2 + 0,282X_3$$

Uji Hipotesis

- Variabel *Work-Life Balance* (X1)
Nilai signifikansi variabel *work life balance* sebesar ($0,426 > 0,05$), maka H1 ditolak. Artinya, *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- Variabel Stres Kerja (X2)
Variabel stres kerja memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- Variabel Kepuasan Kerja (X3)
Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ maka H3 ditolak. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* tapi memiliki arah yang berbeda dengan hipotesis tiga, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R*²)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R*²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,589 ^a	,347	,327	,73531

Hasil uji nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,327 atau 32,7%. Artinya, sebesar 32,7% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja. Selebihnya 67,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Uji F

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of fit*nya (Ghozali, 2018). Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali, 2018). Apabila nilai probability F statistik kurang

dari 0.05 atau 5%, maka semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ maka model layak dipakai untuk penelitian ini
- 2) Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka model tidak layak dipakai untuk penelitian ini

Tabel Hasil uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,427	3	121,476	8,948	,000 ^b
	Residual	1303,283	96	13,576		
	Total	1667,710	99			

Berdasarkan Tabel hasil uji F besarnya nilai signifikan 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) artinya model regresi sudah pantas dan *fit* untuk menguji hipotesis.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini terlihat pada hasil pengujian yang dilakukan, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,426 > 0,05$). Sehingga hipotesis ditolak.

Hasil ini mendukung penelitian Nurdin (Nurdin & Rohaeni, 2020) bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Work life balance* bernilai negatif, artinya semakin tinggi keseimbangan pekerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) generasi milenial, maka akan menurunkan tingkat keinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Sedangkan tidak berpengaruh signifikan disebabkan responden pada penelitian ini sudah mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bekerja, hal tersebut dibuktikan dari 100 responden memberikan jawaban sekitar 60% jika mereka sudah mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi (hobi, keluarga, pertemanan dan lain-lain) dan kehidupan bekerja. Hal ini terlihat pada data, dari kelima pernyataan yang diberikan peneliti sebagian besar memberikan jawaban ke arah positif, yaitu berkisar tiga sampai lima poin.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), yang bermakna variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hipotesis terkait pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diterima.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati & Rizalti, 2021) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja bernilai positif artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dihadapi pekerja generasi milenial yang ada di Yogyakarta, menyebabkan semakin tinggi pula keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$) yang bermakna variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, Sehingga hipotesis terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditolak.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati & Rizalti, 2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja bernilai positif artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dihadapi pekerja generasi milenial yang ada di Yogyakarta, menyebabkan semakin tinggi pula keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Generasi milenial adalah generasi yang menyukai tantangan, kreatif, analitis, kolaboratif, fleksibel serta menyukai pengembangan profesional (Deloitte, 2019). Data yang diperoleh peneliti mendapatkan hasil jika usia responden yang berkisar 21 sampai dengan 24 tahun mengambil proposi yang besar, yaitu 83%. Usia tersebut sangat tergolong muda untuk masuk dalam usia pekerja profesional dan karyawan tetap. Sehingga semakin banyak yang terpenuhi antara harapan dan keinginan pekerja membuat mereka puas, namun tingkat kepuasan tersebut akan menjadi awal kebosanan pekerja generasi milenial, sehingga semakin puas pekerja dalam pekerjaannya membuat semakin tinggi pekerja berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan berpengaruh signifikan mengindikasikan bahwa penelitian ini dapat membuktikan jika faktor penyebab *turnover intention* salah satunya adalah stres kerja, dengan 100 sampel pekerja generasi milenial yang ada di Yogyakarta.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* sebesar $(-0,109)$ dan uji t dengan tingkat signifikansi $0,426$ ($0,426 > 0,05$). Pengujian hipotesis tidak terbukti karena bertolak belakang dengan hipotesis, sehingga hipotesis ditolak.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar $0,622$ dan uji t dengan tingkat signifikansi $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Pengujian hipotesis terbukti karena sesuai dengan hipotesis, sehingga hipotesis terkait pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar $0,282$ dan uji t dengan tingkat signifikansi $0,044$ ($0,044 < 0,05$). Namun pengujian hipotesis tidak terbukti, karena bertolak belakang dengan hipotesis, sehingga hipotesis terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditolak.

Keterbatasan dan Saran

1. Diharapkan perusahaan dapat memberikan keringanan dalam beban kerja yang ditanggung pekerja, agar stres di dalam perusahaan dapat diminimalkan.
2. Diharapkan perusahaan dapat melakukan rotasi kerja bagi karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan berbagai bentuk pekerjaan, agar karyawan bersangkutan merasakan berbagai atmosfer baru saat bekerja pada unit atau divisi lain dalam perusahaan.
3. Keterbatasan dalam penelitian ini tidak membahas semua variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada sektor yang secara teori lapangan mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi, seperti sektor perbankan dan lain-lain.
4. Besarnya pengaruh variabel independen yang digunakan pada penelitian ini sebesar $32,7\%$ terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi milenial yang ada di Yogyakarta. Penelitian selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain, yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & perilaku organisasi. cetakan kesembilan*.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,*.
- Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Turn Over Intention di Generasi Millennial. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v1i1.4738>
- Degen, C., Li, J., & Angerer, P. (2015). Physicians' intention to leave direct patient care: An integrative review. *Human Resources for Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0068-5>
- Deloitte, I. (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman, edisi pertama September*, 25–36.
- Dewi, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia suatu Pengantar. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April). Insan Cendekia Mandiri.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies dalam Sofia et.al. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O. *E-Journal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 05(02), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Journals, G. (2020). *Journal of Management and Marketing Review The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia : Is Ther ...*
- Moh Muslim. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.

- Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). *YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention*. 4(1), 433–447. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.335>
- Noe A. Raymond, Hollenbeck R. John, Gerhart M. Barry, Wright M. Patrick, E. L. (2016). Strategic Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage. In *Book*.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121–132.
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23.
- Pratiwi, R. D. (2020). Leader Member Exchange Sebagai Pemoderasi Dalam Hubungan Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Garuda Plaza Hotel Medan). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 47–58.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 11.
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). Mengungkap Tingginya Turnover Intention Pt. Wbs Semarang. *Solusi*, 17(2), 165–178. <https://doi.org/10.26623/v17i2.1462>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sindonews.com. (2015). *Mengenal Generasi Millennial*.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Stephen Robbins P & Mary Couter. (2010). *Manajemen diterjemahkan oleh Bob Sobran, Wibi Hardani. Edisi 10*. Erlangga.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. UPP STIM YKPN.