

Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Generasi Milenial di Kota Pontianak

Siti Komaria^{1*}, Ahmadi¹, Marhamah¹

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : sitikomaria1006@gmail.com*

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.or.id/index.php/armada>

Vol. 2, No. 9 September 2024

Page: 779-795

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v2i9.1495>

Article History:

Received: August, 22 2024

Revised: September, 05 2024

Accepted: September, 13 2024

Abstract : *Effective management in the field of Human Resources (HR) has a primary focus on retaining company organizational members. This aims to prevent the desire of organizational members to leave the company, known as turnover intention. This study aims to determine the effect of job satisfaction and work-life balance, on turnover intention in the millennial generation in Pontianak City. In this study, 100 respondents who met the age criteria of 25 to 44 years old and had worked in Pontianak City were selected using non-probability sampling method, specifically purposive sampling. Based on multiple linear regression tests and t tests, it was found that job satisfaction has no effect and work-life balance has a negative and significant effect on turnover intention.*

Keywords : *Job Satisfaction, Turnover Intention, Work Life Balance.*

Abstrak : Manajemen yang efektif dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki fokus utama pada mempertahankan anggota organisasi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mencegah keinginan anggota organisasi untuk meninggalkan perusahaan, yang dikenal sebagai *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dan *work-life balance*, terhadap *turnover intention* pada generasi milenial yang ada di Kota Pontianak. Dalam penelitian ini, sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria usia 25 hingga 44 tahun dan telah bekerja di Kota Pontianak dipilih menggunakan metode *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*. Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t ditemukan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh dan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Job Satisfaction, Turnover Intention, Work Life Balance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan tenaga kerja secara holistik, memanfaatkan potensi fisik dan psikis individu secara optimal untuk meraih tujuan organisasi. Manajemen yang efektif dalam bidang Sumber Daya Manusia memiliki fokus utama pada pengelolaan anggota organisasi perusahaan secara efisien dan manusiawi (Burhanudin Gesi dkk, 2019). Hal ini bermaksud agar mencegah karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan.

inginkan karyawan untuk meninggalkan perusahaan di sebut *turnover intention*. *Turnover intention* bisa terjadi di segala jenis perusahaan. (Sismawati & Eisha, 2020).

Menurut (Pebrida Saputri, dkk, 2020) *Turnover Intention* menjadi permasalahan karena dapat meningkatkan biaya dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, serta mengganggu stabilitas sistem kerja di perusahaan. Selain itu, *turnover intention* mencerminkan realitas saat ini di mana karyawan mengungkapkan keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini disebabkan oleh bagaimana individu menilai kemungkinan hubungan mereka dengan perusahaan yang tidak menjamin kepastian akan keberlanjutan mereka sebagai tenaga kerja di sana. Dengan kata lain, pandangan karyawan terhadap kemampuan perusahaan untuk memenuhi keinginan mereka juga memengaruhi tingkat *turnover intention*. (Sударusman P. &, 2022)

Work Life Balance adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Maria Helena & Hyronimus, 2020). Isu *work-life balance* menjadi semakin penting di lingkungan kerja modern. Perubahan dinamis dalam dunia kerja, kemajuan teknologi, dan ekspektasi yang semakin tinggi dalam mencapai sukses profesional sering kali menciptakan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dampaknya bisa berupa stres, kelelahan, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keinginan seseorang untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya. (Purwatiningsih & Hunik, 2021).

Job satisfaction adalah ekspresi dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan juga pengakuan yang diterima sebagai imbalan atas dedikasi dan usahanya (Sholikhah & Frianto, 2022) *Job Satisfaction* memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention*. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan *turnover* dan tingkat absensi akan berada pada level yang paling rendah.

Work life balance dan *Job Satisfaction* adalah dua dari beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di kalangan pekerja, terutama generasi milenial atau generasi Y. Generasi milenial, yang tumbuh bersama pesatnya perkembangan teknologi, kini mendominasi dunia kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa generasi milenial akan menjadi kelompok angkatan kerja berikutnya yang siap memenuhi kebutuhan industri. (Khadijah, 2018).

Menurut (Susi Adiawaty, 2019) Generasi Milenial yang semakin dominan dalam kelompok demografi ini memberikan tantangan dan peluang bagi Indonesia, saat ini dan di masa depan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sударusman P. &, 2022) yang dihasilkan bahwa Generasi Y atau milenial diproyeksikan terus berkembang di Indonesia dan menjadi populasi pekerja terbesar saat ini. Pada tahun 2014, Generasi Y membentuk 36% dari angkatan kerja. Diperkirakan pada tahun 2020, proporsi Generasi Y akan meningkat menjadi 46%, mendominasi dunia kerja. Data ini menunjukkan porsi Generasi Y dalam dunia kerja. Namun, jika dilihat dari komposisi antar generasi di Kementerian Keuangan, pada tahun 2013, Generasi Baby Boomers hanya berjumlah 17%, Generasi X sebesar 38%, dan Generasi Y mencapai 45%. Jika diproyeksikan, pada tahun 2017, Generasi Y meningkat menjadi 73%, sementara Generasi X dan Generasi Baby Boomers menurun masing-masing menjadi 25% dan 2%. (Hadiwijaya, 2019)

(Octaviyana, 2019) Sudah menjadi rahasia umum bahwa generasi milenial sering disebut sebagai 'kutu loncat' dalam dunia kerja. Sebanyak 42% milenial pernah mengalami fenomena *job hopping* atau berpindah-pindah tempat kerja. Menurut hasil survei deloitte consulting LLP yang di kutip oleh (Sударusman P. B., 2022) menunjukkan bahwa 48,9% karyawan milenial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar dalam rentang waktu enam bulan hingga dua tahun setelah mulai bekerja.

Manajemen merupakan proses yang melibatkan pengaturan dan koordinasi kegiatan oleh individu atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara bekerjasama dan menggunakan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks ini, manajemen juga bisa diartikan sebagai upaya merencanakan, mengkoordinasikan, mengorganisir, dan mengontrol sumber daya guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Terdapat 4 fungsi utama manajemen dalam perusahaan yaitu, Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), Pengawasan (*Controlling*) (Ekawati, 2018)

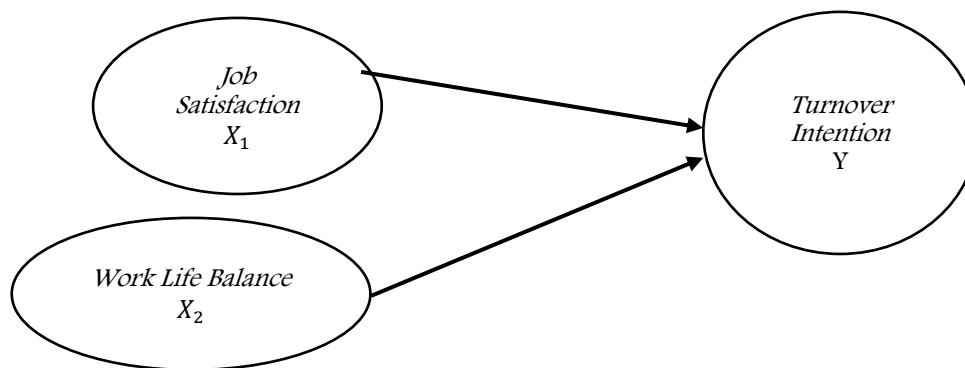
Manajemen sumber daya manusia menggambarkan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan yang terkait dengan pengelolaan tenaga kerja. Ini mencakup proses pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja dengan sumber daya manusia, dengan tujuan memenuhi berbagai kebutuhan dan mencapai berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan (Sinambela, 2019).

Work Life Balance adalah kondisi di mana seseorang berhasil mencapai harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Seorang karyawan dianggap memiliki *work life balance* ketika ia berhasil menciptakan keseimbangan antara menjalankan tugas pekerjaan, memenuhi tanggung jawab keluarga, dan memenuhi kebutuhan pribadi, sehingga aktivitas di dalam dan di luar pekerjaan tidak saling mempengaruhi secara negatif. (Sismawati, 2020).

Turnover intention merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sementara turnover adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan, seringkali karena keputusan pribadi. (Asih, 2021) Menurut (Barage, 2022) turnover intention mencerminkan seberapa besar keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Secara pengertian sendiri, Generasi Y di klasifikasikan berdasarkan batasan tahun lahir. Para ahli dari berbagai negara dan industri telah mengemukakan pandangan mereka mengenai identifikasi generasi Milenial. Dari berbagai pandangan tersebut, disimpulkan bahwa generasi Milenial adalah mereka yang lahir dalam rentang waktu antara tahun 1980 hingga 2000. Oleh karena itu, konsep generasi Milenial di Indonesia mengacu pada penduduk yang lahir dalam rentang waktu tersebut. Maka selanjutnya konsep generasi milenial indonesia adalah penduduk indonesia yang lahir antara tahun 1980-2000 dijadikan acuan dalam penelitian ini, menurut (Kemenpan PPA, 2018)

Menurut (Sugiyono, 2022) kerangka konseptual merupakan hubungan yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dalam sebuah penelitian adalah *Job satisfaction*, *work life balance* dan *turnover intention*. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

(Marzuqi, 2021) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *job satisfaction* dan *turnover intention*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa jika *Job Satisfaction* rendah, maka *turnover intention* akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

(Wardoyo, 2019) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work life balance* dan *turnover intention*. Hal yang serupa juga terdapat di dalam kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh (Pebriana, 2022). Penelitian-penelitian ini menyimpulkan bahwa jika *work life balance* rendah, maka *turnover intention* akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif pada hubungan kasual dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang ditujukan untuk memberikan penggambaran tentang suatu masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran tentang

suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Menurut (Sugiyono,2022) asosiatif kausal merupakan rumusan permasalahan riset yang bersifat mempertanyakan tentang hubungan antara 2 variabel ataupun lebih. Jadi di dalam penelitian ini variabel indenpenden atau variabel yang di mempengaruhi (*job satisfaction* dan *work life balance*) dan variabel dependen yang di pengaruhi (*turnover intention*) Menurut Sugiyono (2022) metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan pada penelitian populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2022) definisi operasional merupakan penentuan sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas dan variabel terikat:

- a. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat.
- b. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas

Subjek dalam penelitian ini adalah individu milenial yang bekerja di wilayah Kota Pontianak, sedangkan populasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang bekerja di kota Pontianak.

Jenis dan sumber data yaitu Data Primer dan Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2022) kusioner tersebut dapat di paparkan dan dijelaskan melalui skala yaitu skala likert. Menurut (Sugiyono, 2022), skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Skala Likert

KODE	KATEGORI	SKOR
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2022

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan program SPSS 23. Ada beberapa uji yang di lakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji normalitas
5. Uji Multikolonieritas
6. Uji Regresi Linear Berganda
7. Uji T
8. Uji statistik F

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden adalah deskripsi atau gambaran mengenai identitas responden yang di peroleh hasil penelitian. Dalam penelitian ini, responden adalah generasi milenial yang bekerja di Kota Pontianak, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, usia, status pekerjaan, kualifikasi pendidikan, pendapatan dan lama bekerja. Karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut.

Responden menurut jenis kelamin

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan, diperoleh profil responden menurut jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Perempuan	38
Laki-Laki	62
Total	100

Sumber: Data Penelitian Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan laki-laki, dengan jumlah mencapai 62 orang, sementara jumlah responden perempuan hanya 38 orang. Ini menunjukkan bahwa di Kota Pontianak, mayoritas pekerja milenial adalah laki-laki.

Responden Menurut Usia

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan, diperoleh profil responden menurut usia yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3. Usia Responden

Kategori Usia	Jumlah
25-28	75
29-33	15
34-39	9
40-44	1
Total	100

Sumber: Data Penelitian Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden terbanyak berada dalam rentang usia 25-28 tahun, dengan total mencapai 75 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan generasi milenial di Kota Pontianak berada dalam rentang usia produktif, yang mencerminkan tahap awal karir mereka.

Responden Menurut Status Pekerjaan

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan, diperoleh profil responden menurut status pekerjaan yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah
Karyawan swasta	36
PNS/BUMN	10
Wirausaha	10
Lain-lain	44
Total	100

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan status pekerjaan "lain-lain" merupakan yang terbanyak, yakni mencapai 44 orang.

Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan, diperoleh profil responden menurut tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SD	1
SMP/SLTP	3
SMA/SLTA	43
D3/D4/S1	52
S2/MAGISTER	1
Total	100

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diamati bahwa mayoritas dari responden memiliki pendidikan terakhir pada tingkat D3/D4/S1, dengan jumlah mencapai 52 orang. Hal ini menandakan bahwa mayoritas generasi milenial yang bekerja di Kota Pontianak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Responden Menurut Pendapatan Selama Satu Bulan

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan, diperoleh profil responden menurut pendapatan selama sebulan yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 6. Pendapatan Selama Satu bulan

Pendapatan	Jumlah
< Rp. 1.000.000	20
Rp. 1.000.000-Rp.2.500.000	54
Rp.2.500.000-Rp.5.000.000	23
>Rp.5.000.000	3
Total	100

Sumber: data olahan penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan pendapatan bulanan sebesar Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 adalah yang terbanyak, yakni mencapai 54 orang.

Responden Menurut Berapa Lama Bekerja

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan, diperoleh profil responden menurut pendapatan selama sebulan yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 7. Berapa Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah
<6 Bulan	23
6-12 Bulan	28
1-2 Tahun	25
2-4 Tahun	13
>5 Tahun	11
Total	100

Sumber: data olahan penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas generasi milenial di Kota Pontianak memiliki masa kerja selama 6-12 bulan, dengan jumlah sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka masih berada dalam kategori pekerjaan dengan durasi pendek hingga menengah.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dan pada setiap responden yang dipakai dalam penelitian, dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing masing pertanyaan dengan skor total, dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil yang diperoleh dari olahan data tersebut kemudian di lihat dari *p-value*. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,196 karena diketahui jumlah responden yaitu 100 responden. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i> (X ₁)	X1.1	0,762	0,196	Valid
	X1.2	0,839	0,196	Valid
	X1.3	0,727	0,196	Valid
	X1.4	0,836	0,196	Valid
	X1.5	0,661	0,196	Valid
	X1.6	0,763	0,196	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X ₂)	X2.1	0,432	0,196	Valid
	X2.2	0,515	0,196	Valid
	X2.3	0,332	0,196	Valid
	X2.4	0,494	0,196	Valid
	X2.5	0,728	0,196	Valid
	X2.6	0,575	0,196	Valid
	X2.7	0,591	0,196	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0,920	0,196	Valid
	Y.2	0,927	0,196	Valid
	Y.3	0,871	0,196	Valid
	Y.4	0,745	0,196	Valid
	Y.5	0,915	0,196	Valid
	Y.6	0,908	0,196	Valid

Sumber: Data Penelitian Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas semua item pertanyaan setiap variabel mulai dari *job satisfaction*, *work life balance*, dan *turnover intention* memiliki status valid karena seluruh item dari variabel tersebut menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data (ukuran) yang sama dan akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Hanya data-data yang dinyatakan valid dalam pengujian validitas yang akan digunakan dalam uji realibilitas. Pengujian realibilitas yang dapat diterima adalah $> 0,70$ (Sugiyono, 2022). Adapun hasil uji realibilitas dengan menggunakan spss 23 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpa	Cronbach Alpa	Keterangan
Job Satisfaction (X ₁)	0,70	0,853	Reliabel
Work Life Balance (X ₂)	0,70	0,553	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,70	0,940	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *job satisfaction*, *work life balance*, dan *turnover intention* dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 data ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, yang berarti jawaban responden terhadap pertanyaan dapat konsisten dari waktu ke waktu.

Tanggapan Responden Terhadap *Job Satisfaction* (X_1)

Job satisfaction merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Ade Irma, 2020). Dalam variabel *job satisfaction* terdapat 5 indikator yaitu menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja dengan jumlah sebanyak 6 item yang dapat mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap variabel *job satisfaction* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Job Satisfaction*

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden			Jumlah Skor	Mean		
		TS	S	S				
1	Saya sangat senang belajar hal baru dalam bekerja meskipun diluar kemampuan saya	1	1	20	49	26	401	4,01
2	Saya selalu bersemangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja	1	0	25	55	16	388	3,88
3	Saya merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya	2	1	22	56	16	386	3,86
4	Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan	1	2	23	52	19	389	3,89
5	Banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya	1	5	14	63	19	392	3,92
6	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu selesai dengan hasil yang maksimal	1	7	22	36	36	395	3,95
Skor Nilai Variabel <i>Job Satisfaction</i>							23,51	
Rata-Rata Variabel <i>Job Satisfaction</i>							3,91	

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat rata-rata tanggapan responden tertinggi terletak pada item 1 yang menyatakan bahwa “Saya sangat senang belajar hal baru dalam bekerja meskipun diluar kemampuan saya” sebesar 4,01 sementara rata-rata tanggapan responden terletak pada item 3 yang menyatakan bahwa “Saya merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya” sebesar 3,86. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *job satisfaction* secara keseluruhan sebesar 3,91.

Tanggapan Responden Terhadap *work life balance* (X_2)

Work life balance ialah dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawab pada pekerjaannya (Sударusman P. B., 2022) dalam variabel *work life*

balance terdapat 4 indikator yaitu pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan dan pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 7 item yang dapat mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap variabel *work life balance* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 11. Tanggapan Responden Mengenai *Work Life Balance*

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					Jumlah Skor	Mean
		STS F	TS F	N F	S F	SS F		
1	Saat pulang kerja saya terlalu lelah untuk melakukan hal hal yang ingin saya lakukan	11	32	34	16	6	274	2,74
2	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan	8	34	26	22	9	289	2,89
3	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena banyak hal yang harus saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya	7	20	36	27	9	310	3,10
4	Saya dalam suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal hal dalam kehidupan pribadi saya	3	12	48	26	8	326	3,26
5	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya	5	8	38	33	13	344	3,44
6	Hal hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah pribadi dan urusan sehari-hari dirumah	8	20	35	27	7	308	3,08
7	Saya berada dalam suasana hati yang lebih baik ketika berada dirumah karena pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja	7	16	39	24	11	319	3,19
Skor nilai variabel <i>work life balance</i>								21,7
Rata-rata variabel <i>work life balance</i>								3,1

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat rata-rata tanggapan responden tertinggi terletak pada item 5 “Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya” sebesar 3,44 Sementara rata-rata tanggapan responden terendah terletak pada item 1 yang menyatakan bahwa “Saat pulang kerja saya terlalu lelah untuk melakukan hal hal yang ingin saya lakukan”

sebesar 2,74. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *work life balance* secara keseluruhan sebesar 3,1

Tanggapan Responden Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Asih, 2021). Dalam variabel *turnover intention* terdapat 3 indikator yaitu pikiran untuk keluar dari perusahaan, intensi untuk mencari pekerjaan lain dan intensi untuk keluar dari perusahaan dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 item yang dapat mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 12. Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention*

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					Jumlah Skor	Mean
		STS F	TS F	N F	S F	SS F		
1	Saya berencana untuk berhenti dari perusahaan tersebut	19	26	33	11	8	264	2,64
2	Saya mulai sering berfikir untuk berhenti dari perusahaan ini	17	25	38	8	9	270	2,70
3	Saya aktif mencari pekerjaan lain	10	21	42	13	11	297	2,97
4	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang memberikan gaji yang lebih dari yang saya miliki, saya akan pergi dari sini segera	10	11	33	19	26	342	3,42
5	Saya merasa berhenti dari pekerjaan adalah jalan keluar	15	26	41	9	6	269	2,69
6	Sesegera mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan ini	19	23	42	5	8	262	2,62
Skor nilai variabel <i>turnover intention</i>							17,04	
Rata-rata variabel <i>turnover intention</i>							2,84	

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan responden tertinggi terletak pada item 4 “Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang memberikan gaji yang lebih dari yang saya miliki, saya akan pergi dari sini segera” sebesar 3,42 Sementara rata rata tanggapan responden terendah terletak pada item 6 yang menyatakan bahwa “Sesegera mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan ini” sebesar 2,62. Nilai rata-rata tanggapan keseluruhan sebesar 2,84.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov Smirnov* model yang baik adalah model yang memberikan nilai residual yang memenuhi asumsi normalitas yaitu nilai sig > a (taraf signifikansi = 0,05). berikut adalah uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 13. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,59093513
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,056
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088 ^c
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp sig. (2-tailed)* bernilai lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,088 Hal ini berarti data residual pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Pengajuan multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Untuk angka Tolerance di atas (>) 0,1 dan mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah (<) 10. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. nilai VIF dan tolerance dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 14. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Job Satisfaction	.922	1.085
Work Life Balance	.922	1.085

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai tolerance masing masing variabel berada di atas 0,1 dan nilai VIF masing masing variabel independen berada di bawah 10.

Uji Model koefisian diterminasi

Koefisian diterminasi R² persamaan pertama ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar *job satisfaction* dan *work life balance* secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel *turnover intention*. hasil analisis koefisian diterminasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisian diterminasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.150	4.638

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant), work life balance, job satisfaction				
b. Dependent Variable: turnover intention				

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh hasil analisis SPSS *model summary* menunjukkan besarnya R *Square* adalah 0,150 atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* sebesar 15%. Sementara sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis**Uji T**

Parsial digunakan untuk menguji pengaruh ikatan *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing *job satisfaction* dan *work life balance* secara parsial terhadap *turnover intention* generasi milenial kota pontianak hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	28.663	3.549			8.075	.000
job satisfaction	-.077	.158	-.052		-.491	.624
work life balance	-.518	.143	-.381		-3.614	.000

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada Tabel 4.15 maka dapat dikatakan bahwa:

1. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh probabilitas lebih besar dari 0,05 ($0,624 > 0,05$) maka H_0 diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
2. pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 di tolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 28,663 + - 0,77 + -,518 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 28,663 tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. Nilai koefisien regresi *job satisfaction* yaitu sebesar -0,77 nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel *job satisfaction* dan *turnover intention*.

- c. Nilai koefisien regresi *work life balance* yaitu sebesar $-0,518$ nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel *work life balance* dan *turnover intention*.

Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil perhitungan uji koefisien regresi secara simultan (uji F) dengan menggunakan program spss dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini

Tabel 17. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	418.158	2	209.079	9.720	.000 ^b
Residual	2086.592	97	21.511		
Total	2504.750	99			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), work life balance, job satisfaction

Sumber: Data Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan data pada Tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji koefisien regresi secara simultan (uji f), berdasarkan uji ANOVA atau F test, diperoleh F hitung sebesar 9,270 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel *job satisfaction* dan *work life balance* bisa memprediksi atau menjelaskan pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti dan dilakukannya uji regresi linear berganda serta uji hipotesis, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini diperlihatkan dengan hasil signifikansi sebesar 0,664, yang mana lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.

Hasil ini mendukung penelitian dari (Rinardus bayu dewantoro, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan disebabkan responden pada penelitian ini sudah mendapatkan kepuasan kerja, hal tersebut tercermin dari respon positif responden, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah terpenuhi. Hal ini terlihat pada data keenam pernyataan yang diberikan peneliti sebagian besar memberikan jawaban kearah positif yaitu berkisar tiga sampai lima poin. Dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marzuqi, 2021) bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi X_2 yang negatif sebesar $-0,518$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Temuan di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* pekerja generasi milenial di kota Pontianak dipengaruhi oleh *work life balance*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Lita Chrisdiana, 2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Muhammad Andi Prayogi, 2019) yang

menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pembahasan Hasil Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menyelidiki pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap keinginan keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) pada pekerja generasi milenial di Kota Pontianak. *Turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan dapat membawa dampak negatif yang signifikan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, dan hilangnya pengetahuan serta keahlian yang berharga. Selain itu, fenomena "kutu loncat" yang sering terjadi di kalangan milenial juga perlu mendapatkan perhatian khusus. Generasi ini cenderung mudah bosan dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung mencari tantangan baru dengan berpindah-pindah pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam tim kerja dan menghambat perkembangan jangka panjang perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja penting, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih kuat dan signifikan dalam mengurangi keinginan pekerja milenial untuk keluar dari pekerjaan.

Menurut teori kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan oleh (Marzuqi, 2021), kepuasan kerja merupakan reaksi emosional individu terhadap aspek pekerjaannya dan berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat *turnover*. Namun, dalam konteks generasi milenial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, faktor lain seperti *work-life balance* lebih menentukan dalam keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari pekerjaan. *work-life balance* menyatakan bahwa kemampuan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang dapat meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan dan mengurangi stres, yang berujung pada rendahnya *turnover intention* (Putri, 2023). (Lita Chrisdiana, 2017) juga mendukung pandangan ini, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat secara signifikan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki tidak pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,664, yang lebih besar dari 0,05. Artinya, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks ini. Sebaliknya, *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien regresi -0,518 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work life balance*) secara signifikan mengurangi keinginan pekerja milenial untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap generasi milenial di Kota Pontianak maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang berada dalam kategori yang tinggi. Hal ini tercermin nilai rata rata tanggapan responden pada variabel *job satisfaction* sebesar 3,91 *work life balance* sebesar 3,1 dan *turnover intention* sebesar 2,84; (2) Secara parsial, *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kota Pontianak. Hal ini karena *job satisfaction* yang tinggi akan meningkatkan keinginan generasi milenial untuk terus berada di suatu perusahaan sehingga menurunkan niatnya untuk keluar; (3) Secara parsial, *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kota Pontianak. Hal ini karena *work life balance* generasi milenial di Kota Pontianak yang tinggi dapat menurunkan keinginan untuk keluar atau *turnover intention* generasi milenial; (4) *Job satisfaction* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh

terhadap *turnover intention* generasi milenial di kota Pontianak hal ini berarti dengan adanya *job satisfaction* dan *work life balance* yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* generasi milenial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu bahwa *job satisfaction* dan *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berkaitan dengan itu saya mengajukan saran sebagai berikut: 1) Untuk perusahaan ialah Perusahaan sebaiknya lebih fleksibel dalam memenuhi kebutuhan pekerja milenial. Untuk mengurangi tingkat *turnover intention* di kalangan generasi milenial di Kota Pontianak, perusahaan perlu terus meningkatkan kepuasan kerja mereka dengan aktif memberikan penghargaan dan insentif lainnya. Hal ini diharapkan dapat mengurangi niat milenial untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Selain itu, *work-life balance* juga memainkan peran penting dalam menurunkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan jam kerja yang sesuai bagi generasi milenial, sehingga mereka bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pemilik perusahaan juga perlu melakukan pendekatan yang lebih mendalam untuk memahami kebutuhan milenial, sehingga dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan, 2) Untuk masyarakat umum yaitu saya berharap penulisan saya ini dapat memberikan wawasan baru kepada setiap masyarakat umum lainnya mengenai pengaruh *job satisfaction* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di kalangan generasi milenial. Diharapkan pemahaman ini dapat diimplementasikan dan dibahas lebih lanjut kedepannya, 3) Untuk penelitian yang akan datang, hendaknya lebih memperluas variabel-variabel penelitian. Variabel dependen yang berupa *turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, hubungan karyawan, kompensasi, stres kerja dan masih banyak lagi, sehingga analisis yang dilakukan dapat lebih tajam dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *jurnal manajemen*, 253-258.
- Aliya, G. R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. . *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 84-95.
- Amin, G. &. (2018). Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur. *J-IKA. Jurnal Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas BSI Bandung*, 56-63.
- Ariati, J. (2017). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektive) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 23-34.
- Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 25-35.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *kota pontianak dalam angka 2024*, pontianak BPS .
- Barage, P. &. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 31- 40.
- Burhanudin Gesi Dkk. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen Volume 3 No 2 Oktober 2019 SSN : 2303-3495*, 51-66.
- Desak Putu Rijasawitri, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 466-486.
- Efendi, I. S. (2018). Engaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 109-124.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 119-139.

- Hada, R. I. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 162-171.
- Hadiwijaya, M. &. (2019). Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis Dan Adversity Quotient (Aq). Dalam M. &. Hadiwijaya, *Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis Dan Adversity Quotient (Aq)* (Hal. 1-75). Tangerang: Indigo Media.
- Hanaysha, J. &. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 272-282.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 51-66.
- Indah Budiati, S. M. (2018). Statistik Gender Tematik Profil Generasi Milenial Indonesia. Dalam S. M. Indah Budiati, *Statistik Gender Tematik Profil Generasi Milenial Indonesia* (Hal. 1-171). Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- Kemenpan Ppa. (2018). Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. Dalam K. Ppa, *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia* (Hal. 1-153). Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- Khadijah. (2018). Transformasi Perpustakaan Untuk Generasi Millennial Menuju Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Iqra' Volume 12 No.02*, 59-78.
- Lita Chrisdiana. (2017). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Turn Over Intention Di Generasi Millennial. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan/Volume 1/No.1/September - 2017: 01-07*, 1-7.
- Made Darsana, I. G. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam I. G. Made Darsana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hal. 1-44). Sumatera Barat: Pt Mafi Media Literasi Indonesia.
- Maria Helena & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 247-258.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1393-1405.
- Masita, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 1-14.
- Muhammad Andi Prayogi, M. K. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. This is an open acces article under the CC-BY-SA lisence (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).*, 39-51.
- Nawir, A. S. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Prosiding Biema*, 205-220.
- Octaviyana, R. A. (2019, Oktober 19). *Mengapa Generasi Milenial Sering Pindah Tempat Kerja? Diambil Kembali Dari Hi Pontianak: <https://Kumparan.Com/Hipontianak/Mengapa-Generasi-Milenial-Sering-Pindah-Tempat-Kerja-1s5gw82boaa/Full>*
- Pebriana, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Octoral Dissertation, Stim Ykpn Yogyakarta*., 13-25.
- Pebrida Saputri, Dkk. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Urnover Intention Karyawan T Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 235-259.
- Purwatiningsih & Hunik. (2021). Analysis On The Effect Of Work-Life Balance And Career Development On Turnover Intention For Millennial Generations. *Management And Entrepreneurship: Trends Of Development*, 80-88.
- Putri, D. A. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Management & Business*, 482 - 490.
- Rinardus Bayu Dewantoro, S. D. (2018). Pengaruh Work Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Perbandingan Pada Generasi X Dan Generasi Y). *Garuda.Kemdikbud*, 225-244.

- Ruhana, N. N. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9-15.
- Ryan Rene dan Sari Wahyuni. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018*, 54-63.
- Sholikhah & Frianto. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 291-301.
- Sholikhah, C. I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 291-301.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja. *jurnal manajemen bisnis*, 7-15.
- Sismawati & Eisha . (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Ponegoro Journal Of Management*, 1-11.
- Sismawati, W. &. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9.
- Sударusman, P. &. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 85-99.
- Sударusman, P. B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 81-96.
- Sugiyono. (2022). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. bandung: bandung alfabet.
- Susi Adiawaty. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 376-382.
- Wardoyo, B. F. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Magister Manajemen, Universitas Semarang, Jl. Soekarno Hatta, Semarang*, 17-36.
- Zamzamy, A. S. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* , Vol. 2, pp. 205-220.