

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURN-OVER INTENTION KARYAWAN SWASTA
GENERASI Z DAN MILENIAL
DI KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Achmad Abdi Aqsa
1911102431484**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2023**

**Pengaruh *Worklife Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial
di Kota Samarinda**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Achmad Abdi Aqsa
1911102431484**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURN-OVER INTENTION KARYAWAN SWASTA
GENERASI Z DAN MILENIAL
DI KOTA SAMARINDA**

Oleh :

**Achmad Abdi Aqsa
1911102431484**

Samarinda, 21 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA

NIDN. 1103048203

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z
DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Achmad Abdi Aqsa
NIM : 1911102431484
Program Studi : Manajemen

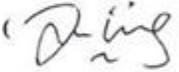
Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 4 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703

()

Penguji II : Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA.
NIDN. 1103048203

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik




Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen




Ihwan Susila, S.E, M.SI, Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Achmad Abdi Aqsa

NIM : 1911102431484

Program Studi : Manajemen

Email : achmadabdiaqsa@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 4 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,
ttd



Achmad Abdi Aqsa

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana work-life balance dan stres kerja mempengaruhi niat karyawan swasta generasi Z dan Milenial untuk meninggalkan pekerjaan di kota Samarinda. Dengan total 150 responden generasi Z dan milenial, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Cluster Sampling (Area Sampling). Ini memberikan 108 hasil kuesioner yang memenuhi kriteria dan akan diselidiki. Smart PLS 4.0 SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling) Software digunakan untuk mengolah data. Menurut temuan pengujian hipotesis, *worklife balance* tidak memiliki dampak yang berpengaruh terhadap *turnover intention* tetapi stres kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap niat *turnover intention*. Perusahaan harus memperhatikan dan menjaga *Worklife Balance* dan menurunkan tingkat stres kerja agar tingkat *Turnover Intention* tetap rendah, seperti yang ditunjukkan oleh bukti empiris dari temuan penelitian.

Kata kunci: *Worklife Balance, Stres Kerja, Turnover Intention.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how work-life balance and stress at work affect generation Z and Millennial private employees' intentions to leave Samarinda city. With a total of 150 generation Z and millennial respondents, the sampling method employed in this study used the Cluster Sampling approach (Area Sampling). This provided 108 questionnaire results that satisfied the criteria and would be investigated. Smart PLS 4.0 SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling) Software is used to process the data. According to the findings of hypothesis testing, work life balance does not have an impact on turnover intention but work stress has a considerable impact on turnover intention. Companies should pay attention to and maintain Worklife Balance and lower work stress levels to keep Turnover Intention levels low, as demonstrated by empirical evidence from the study's findings.

Keywords: Worklife Balance, Work Stress, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Assalmualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul **PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA** dapat diselesaikan tepat waktu.

Sholawat serta salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran tauhid dan budi pekerti. Semoga shalawat dan doa tercurah kepada keluarga dan sahabatnya, para syuhada, mushonnifin, ulama dan semua orang yang tulus mencintai dan menjunjung tinggi sunnahnya.

Selama penulisan skripsi ini, saya banyak mendapatkan saran dan dukungan dari banyak pihak. Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
3. Bapak atau Ibu ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
4. Bapak Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA. selaku dosen pembimbing
5. Ibu Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si. selaku dosen penguji

6. Rekan-rekan penulis dan pihak yang mendukung, membantu pelaksanaan penelitian Ahmad Armanuady Azhar, Adha Widya Putri, Hana Saida, Ulya Ilmiati Fauziah.
7. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Ayahanda Bapak Nurhan dan Ibunda Jumiah serta keluarga tercinta yang telah memberikan doa, bimbingan, motivasi serta dukungan moral dan material kepada penulis
8. Rekan-rekan S1 Program Studi Manajemen angkatan 2019 khususnya teman-teman kelompok dari penulis, yang selalu memberikan dukungan dan kerjasamanya selama menuntut ilmu.

Saya hanya bisa mengucapkan terima kasih dan doa yang tulus kepada mereka semua. Semoga semua yang telah mereka berikan kepada saya, dicatat dalam catatan Roqib dengan tinta emas sebagai ibadah yang tak ternilai harganya. Aamiin.

Akhir kata, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, karya tulis ini saya persembahkan untuk semua orang yang membutuhkannya. Kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan dari semua pihak untuk perbaikan karya tulis saya selanjutnya. Sekian dan Terimakasih.

Waassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Samarinda, 4 Juli 2023

Achmad Abdi Aqsa

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	8
A. Teori dan Kajian Pustaka	8
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Pikir	18
D. Perumusan Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Subjek Penelitian.....	29
B. Jenis Penelitian.....	29
C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel	29
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
E. Jenis dan Sumber Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34

G.	Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		39
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B.	Deskripsi Data Penelitian.....	40
C.	Analisis Data Hasil Penelitian.....	45
D.	Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP		65
A.	Kesimpulan	65
B.	Keterbatasan Penelitian.....	65
C.	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN.....		74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1. Kecamatan di kota Samarinda.....	30
Tabel 3.2. Indikator <i>Turnover Intention</i>	31
Tabel 3.3. Indikator <i>Worklife Balance</i>	31
Tabel 3.4. Indikator Stres Kerja	32
Tabel 3.5. Instrumen Penelitian	33
Tabel 3.6. Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Usia.....	39
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Usia.....	40
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	40
Tabel 4.4. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel <i>Worklife Balance</i>	41
Tabel 4.5. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Stres Kerja	43
Tabel 4.6. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel <i>Turnover Intention</i>	45
Tabel 4.7. Hasil <i>Loading Factor Convergent Validity</i>	48
Tabel 4.8. Hasil Average Variance Extracted (AVE) Convergent Validity	49
Tabel 4.9. Hasil <i>Cross Loading Discriminant Validity</i>	50
Tabel 4.10. Hasil <i>Fornell Larcker Critetion Discriminant Validity</i>	51
Tabel 4.11. Hasil Uji <i>Composite Reliability dan Croanbach's Alpha</i>	52
Tabel 4.12. Uji <i>R-Square Inner Model</i>	53
Tabel 4.13. Hasil <i>Path Coefficients Inner Model</i>	55
Tabel 4.14. Uji Signifikansi <i>Estimate For Path Coefficients Inner Model</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Hasil Sensus Penduduk Badan Pusat Statistik	1
Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1. Hasil Tampilan Bagan Pengolahan Data <i>SEM-Algorithm</i>	46
Gambar 4.2. Hasil Tampilan Bagan Pengolahan Data <i>Bootstrapping</i>	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	73
Lampiran 2. Rekapitan Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 3. Data Tabulasi.....	76
Lampiran 4. Dokumentasi Pengambilan Sampel Karyawan Swasta	88

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sensus Penduduk 2020 mencatat jumlah penduduk Kota Samarinda sebanyak 827.994 jiwa pada September 2020. Ini adalah peningkatan terus-menerus dari sensus penduduk sebelumnya, dengan peningkatan sekitar 100.490 jiwa dari tahun 2010 hingga 2020, dengan laju pertumbuhan 1,26%. Hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa mayoritas penduduk Kota Samarinda berusia muda. Ini sejalan dengan angka ketergantungan di bawah lima puluh, di mana lebih dari seratus orang usia produktif (15-64 tahun) dan lima puluh orang usia tidak produktif (dari 15 tahun hingga 65 tahun).



Gambar 1.1. Hasil Sensus Penduduk Badan Pusat Statistik

Sumber : <https://samarindakota.bps.go.id/> (2020)

Ketika jumlah penduduk usia produktif sangat tinggi, struktur demografi dapat menjadi salah satu modal pembangunan. Hasil sensus 2020 menunjukkan bahwa generasi Z dan milenial adalah mayoritas penduduk Samarinda. Dari 827.994 penduduk, generasi Z berjumlah 28,75% dan generasi milenial 26,93%, dengan total 221.851 orang untuk generasi Z dan 236.867 orang untuk generasi Z. Mereka adalah generasi yang produktif, yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi Samarinda. Manusia harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi karena evolusi waktu, tatanan sosial, ekonomi, teknologi, dan budaya.

Perkembangan umat manusia dari generasi ke generasi dengan modernisasi mengarah pada munculnya kepribadian yang berbeda dari generasi ke generasi. Setiap perubahan besar membawa serta karakteristik yang mempengaruhi keadaan generasi mendatang. Perubahan besar pada setiap generasi membawa sifat-sifat yang mempengaruhi kondisi masa depan. Perubahan baik dan buruk ditentukan oleh pengalaman generasi muda yang lahir pada zaman yang di alami. Salah satu generasi yang banyak dibicarakan saat ini adalah generasi Z dan milenial yang dianggap sangat berpengaruh bagi negara manapun, terutama di bidang pendidikan, arah politik ke depan dan ekonomi kreatif (Hardika *et al.*, 2019).

Gen Z dan milenial akan berdampak dan membentuk cara kerja perusahaan. Kehadiran Gen Z dan generasi milenial di dunia kerja memberikan warna tersendiri. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus dilakukan kepada generasi Z dan milenial, untuk mempertahankan karyawan generasi Z dan milenial yang berkinerja tinggi agar tidak ingin berpindah ke perusahaan lain (*Turn-over Intention*). Keinginan

untuk berganti pekerjaan karena alasan tertentu dikenal sebagai *turnover intention* (Wirawan, 2015:212). Kondisi kerja yang tidak stabil, produktivitas karyawan yang berkurang, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan biaya tenaga kerja yang lebih tinggi adalah semua efek negatif dari niat *turnover* (Nafiudin & Umdiana, 2017).

Indikasi niat untuk *Turnover Intention* gen Z dan milenial di atas dapat dilihat di banyak perusahaan, termasuk di kota Samarinda. Perusahaan yang berbasis di Samarinda juga memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Gen Z dan milenial beberapa perusahaan swasta di kota Samarinda, karyawan masih rela pindah perusahaan dengan berbagai alasan, terutama kondisi kerja, beban kerja berat yang tidak terduga, dll. Pada tempat kerja, jalur karir pendek, sulit untuk mempromosikan karyawan sementara karyawan yang lebih tua masih ada, dan gaji tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus ditanggung, terutama saat mengganti barang yang hilang. Namun ada pula karyawan Gen Z dan milenial yang enggan melakukan *Turnover Intention* karena merasa nyaman dengan perusahaan tersebut, meski memiliki fasilitas yang seadanya.

Jika seorang karyawan merasa tidak mampu menjaga keharmonisan antara kebutuhan perusahaan, terutama masalah kehidupan pribadi dengan pekerjaan, tidak seimbang, mereka mempertimbangkan pentingnya keseimbangan hidup dengan bekerja, maka timbul lah niat mencari pekerjaan lain atau berhenti dan bergabung dengan perusahaan lain. Yang bisa menyesuaikan untuk mengambil keputusan keseimbangan hidup dengan bekerja dan menganggap pentingnya keseimbangan hidup karyawan. Jika perusahaan tidak mampu membedakan antara kehidupan pribadi dan

pekerjaan mereka, pekerja mungkin harus mencari pekerjaan lain atau keluar dari perusahaan yang tidak menganggap pentingnya keseimbangan kehidupan pribadi. (Prayogi *et al.*, 2019).

Jadi organisasi harus memperhatikan dengan jelas, apakah karyawan sering meninggalkan kepentingan mereka karena sibuk bekerja atau mungkin pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi sehingga karyawan kehilangan kepentingan aktivitas pribadi. Karyawan pulang bekerja terlalu lelah untuk melakukan apa yang mereka inginkan karena pekerjaannya terlalu berat atau berlebihan dan pekerjaan tersebut mengganggu kehidupan pribadi mereka (Syara & Syah, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi indikasi bahwa seseorang membuat keputusan untuk berhenti bekerja. Stres kerja dapat terjadi ketika keseimbangan kehidupan kerja karyawan tidak tercapai (Nafiudin, 2015). Stres mampu mengubah perilaku seseorang. Ketika seseorang dalam keadaan stres, mereka kurang memperhatikan situasi sosial mereka dan mungkin kurang peka terhadap orang lain. Akibatnya, hubungan *interpersonal* antar karyawan terganggu. Jika keharmonisan hidup berdampingan terganggu, karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga membuat mereka ingin keluar dari perusahaan (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Ketika karyawan percaya diri dan setia kepada pemimpin mereka, stres terkait pekerjaan mereka berkurang dan mereka cenderung merasa tidak perlu meninggalkan perusahaan (Napitupulu *et al.*, 2021). Stres di tempat kerja memberi tekanan pada pekerjaan. Tekanan kerja karyawan tidak lepas dari tuntutan pekerjaan; stres kerja

dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri maupun lingkungan kerja mereka. Beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan mempengaruhi kesehatan pribadi karyawan. Banyak pekerja yang terpaksa lembur yang tidak mengenal waktu istirahat, dan menyita jam istirahat mereka (Nugraha & Purba, 2017). Untuk mengurangi stres kerja dan intensi *turnover*, manajer dan pemimpin harus berbagi pekerjaan, mendekati atasan dan bawahan, dan terlibat dalam percakapan bersama/pribadi untuk meningkatkan motivasi kerja. Direkomendasikan untuk mempromosikan dan memperbaiki masalah tekanan kerja. Apakah karyawan mengalami perasaan tertekan, frustrasi atau marah di tempat kerja, atau apakah karyawan tenang dan tidak mengalami kesulitan besar di tempat kerja (Ludiya, 2016).

Elemen work-life balance dan turnover intention, antara lain, berkorelasi, menurut sejumlah penelitian sebelumnya (Nafiudin, 2015; Prayogi et al., 2019; Gadzali, 2020; Lestari & Margaretha, 2020; Azmi et al., 2021; Syara & Syah, 2022; Agustina et al., 2022). Temuan penelitian lain tidak mendukung hubungan antara karakteristik yang mempengaruhi work-life balance dan niat untuk meninggalkan pemberi kerja (Nafiudin & Umdiana, 2017; Nurdin & Rohaeni, 2020; Lebang & Ardiyanti, 2021).

Namun, terdapat pula perbandingan pengaruh antara variabel stres kerja dan intensi turnover (Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Priyowidodo et al., 2019; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Napitupulu et al., 2021; Ramlah et al., 2021; Novitasari et al., 2022; Jamil et al., 2022). Temuan penelitian lain (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015; Ramlawati et al., 2021) tidak menunjukkan adanya hubungan antara variabel stres kerja dan *turnover intention*.

Namun ada pula perbandingan adanya pengaruh yang mempengaruhi antara variabel stres kerja dan *turn-over intention* (Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Priyowidodo *et al.*, 2019; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Napitupulu *et al.*, 2021; Ramlah *et al.*, 2021; Novitasari *et al.*, 2022; Jamil *et al.*, 2022). Hasil penelitian lainnya tidak mendukung adanya hubungan antara faktor stres kerja dan niat *turnover intention* (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015; Ramlawati *et al.*, 2021). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian tersebut mengevaluasi pengaruh yang terkait antara *work-life balance* dengan *turn-over intention* dan pengaruh yang berkaitan antara stres kerja dengan *turn-over intention* hasilnya masih tidak konsisten, jadi penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* dan *worklife balance* dengan *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengangkat judul: **”PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP TURN-OVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dilampirkan sebelumnya maka pembahasan dalam penelitian ini ditekankan pada:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turn-over intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di kota Samarinda ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turn-over intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di kota Samarinda ?

C. Pembatasan Masalah

Fokus penelitian ini adalah karyawan swasta generasi Z dan milenial di kota Samarinda berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya. Hanya dampak *work-life balance* dan stres di tempat kerja terhadap intensi *turnover* yang menjadi subjek penelitian ini.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian yang di lakukan ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turn-over intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turn-over intention* karyawan swasta generasi z dan milenial di kota Samarinda.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berikut dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Menjadikan referensi sebagai tolak ukur untuk monitoring secara cermat berdasarkan nilai-nilai dari penelitian, sehingga proses *human resources* dapat terkontrol dengan baik dan *turn-over intention* dapat terkendalikan.
2. Untuk meningkatkan standar pembelajaran, sumber data dan bahan referensi ini dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi bahan baru.

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Teori dan Kajian Pustaka

Peneliti meninjau berbagai penelitian sebelumnya untuk memastikan bahwa tema utama penelitian ini saling berkaitan. Dalam penelitian ini, setidaknya ada lima kata kunci (keyword), yaitu pertama Generasi Z, kedua Generasi Milenial, ketiga *turn-over intention*, keempat *work-life balance*, kelima stress kerja. Jadi, kajian pustaka dalam sub bagian ini akan disusun menurut kategori berdasarkan lima kata kunci.

1. Generasi Z

Generasi pekerja terbaru yang muncul antara tahun 1995 dan 2012 dikenal sebagai Generasi Z, terkadang dikenal sebagai generasi internet. Studi ini menemukan bahwa gen Z berbeda dari gen Y dan milenial. Satu hal yang membedakan gen Z dari gen Y adalah mereka kurang normatif, lebih memahami teknologi, dan lebih terbuka. (Stillman, 2017). Gen Z adalah generasi yang haus akan teknologi dan memulai penggunaan internet dan teknologi. Generasi Z, atau generasi digital, bergantung pada teknologi dan berbagai alat untuk tumbuh dan berkembang. Mereka harus segera memanfaatkan teknologi baru untuk merasakan manfaatnya (Noordiono, 2016).

Akses yang lebih mudah membuat penjelajahan dunia maya menjadi lebih mudah bagi semua siswa. Siswa Gen Z membenci proses, umumnya tidak sabar, dan lebih suka melakukan sesuatu dengan cepat (Rini dan Sukanti, 2016). Generasi ini memahami teknologi dengan baik dan mengerti bagaimana menggunakan apapun tanpa panduan. Logo generasi ini adalah "selalu terhubung", yang berarti selalu dapat

terhubung ke internet di mana pun mereka berada dan kapan pun mereka mau. Gen Z dan gen Y mirip, tetapi gen Z dapat melakukan semua hal sekaligus. Misalnya, mereka memiliki kemampuan untuk menjelajahi internet melalui perangkat seluler mereka, mengirimkan tweet melalui ponsel mereka, atau mendengarkan musik melalui headset mereka. Dunia maya terkait dengan apa pun yang dilakukan mayoritas (Noordiono, 2016).

Gen Z termasuk remaja yang mengalami perubahan fisik, emosi, sosial, moral, dan intelektual yang cepat pada usia dini dan akrab dengan perangkat canggih yang memengaruhi kepribadian mereka. Generasi Z memiliki banyak fitur yang berbeda dari generasi lainnya. Penguasaan teknologi dan informasi merupakan komponen penting yang membedakan mereka satu sama lain. Teknologi sekarang menembus setiap aspek kehidupan kita, dan generasi Z lahir di tempat di mana akses informasi, terutama internet, telah menjadi budaya global yang memengaruhi tujuan hidup, nilai, dan keyakinan mereka. Dengan munculnya Generasi Z, manajemen organisasi, terutama manajemen sumber daya manusia, menghadapi tantangan baru (Putra, 2016).

2. Generasi Milenial

Menurut KBBI, "generasi" adalah sekelompok orang yang kira-kira sama waktunya dan memiliki sejarah yang sama selama periode waktu yang sama. Dengan istilah "milenial", milenial adalah kelompok populasi yang muncul setelah generasi X. Berbeda dari generasi X, milenial tidak memiliki tanggal pasti di mana mereka muncul dan berakhir. Milenial, juga disebut Generasi Y yang lahir antara tahun 1981 dan 1996.

Karena sifat dan perilaku mereka yang unik, mereka adalah representasi kelompok demografis yang telah menarik banyak perhatian peneliti dan praktisi.

Tinjauan literatur ini memberikan gambaran tentang penelitian terkini tentang generasi milenial, dengan fokus pada sikap, nilai, dan perilaku mereka di tempat kerja dan masyarakat. Sikap dan Nilai: Generasi milenial seringkali dicirikan oleh sikap dan nilai mereka yang unik. Mereka dikenal karena keinginan kuat mereka untuk keseimbangan kehidupan kerja, pertumbuhan karier, dan kepuasan pribadi. Penelitian telah menunjukkan bahwa milenial menghargai pekerjaan yang sejalan dengan keyakinan dan hasrat pribadi mereka dan cenderung tidak memprioritaskan keamanan pekerjaan dan stabilitas keuangan dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Twenge *et al.*, 2012).

Selain itu, generasi milenial sering digambarkan lebih sadar sosial dan aktif secara politik daripada generasi sebelumnya. Mereka lebih cenderung mendukung kebijakan progresif, seperti yang terkait dengan perubahan iklim, keadilan sosial, serta keragaman dan inklusi (Pew Research Center, 2019). Nilai-nilai ini telah membuat banyak milenial mencari pemberi kerja yang memiliki keyakinan yang sama dan memprioritaskan tanggung jawab sosial dan keberlanjutan (Deloitte, 2021). Perilaku di Tempat Kerja: Sikap dan nilai generasi milenial memiliki implikasi yang signifikan terhadap perilaku mereka di tempat kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa kaum milenial memprioritaskan fleksibilitas, otonomi, dan pekerjaan yang bermakna daripada tunjangan tradisional seperti gaji dan tunjangan (Gallup, 2019).

Mereka juga lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan jika mereka merasa pekerjaan mereka tidak sejalan dengan nilai-nilai mereka atau jika mereka tidak memiliki kesempatan untuk pertumbuhan karir (Deloitte, 2021). Salah satu hal yang membedakan generasi milenial dari generasi sebelumnya adalah bagaimana mereka bekerja. Gallup mengklaim bahwa generasi milenial berbeda dengan generasi sebelumnya dalam hal ciri-cirinya, termasuk; (Hardika *et al.*, 2019)

1. Seperti yang dicita-citakan sebelumnya, milenial bekerja untuk mengejar tujuan mereka, bukan hanya untuk mendapatkan gaji.
2. Milenial tidak terlalu berfokus pada kepuasan kerja mereka, tetapi mereka lebih menginginkan kesempatan untuk berkembang di tempat kerja mereka dengan belajar keterampilan baru, pandangan baru, bertemu dengan orang baru, memanfaatkan peluang, mendapatkan promosi, dll.
3. Generasi milenial tidak menginginkan pimpinan yang suka mengambil alih pekerjaan dan mengontrol.
4. Generasi milenial lebih suka diskusi yang berkelanjutan daripada ulasan tahunan.
5. Generasi milenial lebih banyak berfokus pada meningkatkan potensi mereka daripada memperbaiki kekurangan mereka.
6. Bekerja adalah bagian penting dari hidup generasi milenial lebih dari sekadar pekerjaan maupun bagian hidup mereka.

3. *Turnover intention*

Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi dikenal sebagai *turnover intention*. Menurut Chen *et al.*, (2015), turnover intention merupakan gambaran mental

dari keinginan untuk berhenti atau berpindah dan mencari pekerjaan di tempat lain. *Turnover intention* (TOI) adalah pilihan terakhir seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan, baik dengan mengundurkan diri atau diberhentikan, dan didefinisikan sebagai keinginan untuk pindah dari organisasi untuk maju dalam pekerjaan (Lestari & Margaretha, 2020). *Turnover Intention* ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain karakteristik individu seperti usia, pendidikan, dan status pernikahan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik, yang terdiri dari bangunan, temperatur, lokasi pekerjaan, lingkungan sosial, yang terdiri dari sosial budaya, dan kualitas kehidupan (Mobley, 1986).

Jika manajemen perusahaan dapat menawarkan berbagai syarat, sumber daya manusia yang berkualitas dapat dipastikan, seperti menerapkan kebijakan *turnover*. Anggota organisasi dapat kehilangan pekerjaan, dipecat, atau meninggal dunia. Faktor kesengajaan menyebabkan pengunduran diri anggota organisasi (Novitasari *et al.*, 2022). Resiko pergantian karyawan akan menimbulkan biaya dan aset sosial yang penting akan hilang. Peneliti ingin mengetahui perilaku rotasi yang tepat, namun dalam prakteknya seringkali sulit untuk mengamati perilaku ini secara empiris. Faktanya, peneliti sering mewawancarai karyawan baru dan bertanya mengapa mereka ingin keluar. Niat untuk berhenti adalah prediktor yang konsisten dari perilaku berhenti. Variabel yang mendorong perputaran karyawan memiliki kegunaan dan implikasi penting bagi karyawan yang mempertimbangkan untuk keluar. Penting juga bagi tim manajemen yang menghadapi biaya tinggi karena kurangnya stabilitas karyawan,

pendampingan dan pembinaan karyawan baru, dan masalah kinerja organisasi (Napitupulu *et al.*, 2021).

Perputaran karyawan, sering dikenal sebagai perputaran organisasi, merupakan fenomena yang signifikan karena menunjukkan seberapa efektif organisasi mengelola asetnya yang paling berharga: tenaga kerjanya. Dalam hal biaya dan waktu yang hilang, perputaran karyawan kadang-kadang dapat memiliki konsekuensi yang menguntungkan, tetapi seringkali berdampak negatif. Jumlah personel yang bergabung dan keluar dari organisasi inilah yang dimaksud dengan turnover (Ramlah *et al.*, 2021). *Turnover*, terutama yang disebabkan oleh keinginan karyawan sendiri, meningkatkan risiko kehilangan karyawan yang potensial bagi perusahaan. Elemen penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang organisasi adalah kedatangan dan kepergian karyawan. Jika omzet tinggi, perusahaan akan merekrut untuk mengisi atau mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan. Kondisi seperti itu akan menghasilkan investasi yang lebih tinggi pada manusia sumber daya, yaitu tingginya biaya investasi dan pengembangan karyawan. Selain mengalami kerugian dari segi biaya dan waktu, omzet juga dapat mempengaruhi kelangsungan operasi produksi perusahaan. Terlepas dari tingkat fokus yang tinggi di seluruh organisasi, suatu perusahaan berhasil mencapai tujuan bersama (Ramlawati *et al.*, 2021).

4. *Worklife balance*

Bagaimana seorang pekerja menyeimbangkan kebutuhan mereka untuk bekerja dengan kebutuhan mereka untuk hal-hal lain, seperti hobi, keluarga, dan kehidupan sosial, dikenal sebagai *worklife balance* (Malik *et al.*, 2010). Seseorang memiliki

keseimbangan antara kebutuhan mereka untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka disebut sebagai *worklife balance*. Dari sudut pandang karyawan, keseimbangan kerja adalah pilihan antara memenuhi pekerjaan dan kewajiban pribadi serta tanggung jawab keluarga. Meskipun dipersepsikan berbeda oleh perusahaan, Work-life balance mengacu pada kapasitas seseorang untuk menumbuhkan dan melestarikan budaya organisasi yang berpusat pada pekerjaan (Bintang & Astiti, 2016). Konsep keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan terhadap kehidupan seorang karyawan dan seringkali digunakan untuk memenuhi komitmen kerja dan menjaga keharmonisan keluarga (Nurdin & Rohaeni, 2020). Jika seorang karyawan merasa tidak mampu menjaga keharmonisan antara kebutuhan perusahaan, terutama masalah kehidupan pribadi dengan pekerjaan, tidak seimbang, mereka mempertimbangkan pentingnya keseimbangan hidup dengan bekerja, maka timbul lah niat mencari pekerjaan lain atau berhenti dan bergabung dengan perusahaan lain. Yang bisa menyesuaikan untuk mengambil keputusan keseimbangan hidup dengan bekerja dan menganggap pentingnya keseimbangan hidup karyawan. Jika perusahaan tidak mampu membedakan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, pekerja mungkin harus mencari pekerjaan lain atau keluar dari perusahaan yang tidak menganggap pentingnya keseimbangan kehidupan pribadi (Prayogi *et al.*, 2019).

Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi keberadaan manusia. Di luar tempat kerja, menemukan keseimbangan kehidupan kerja itu sulit. Keseimbangan ini dapat terganggu oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *work-life balance*. keseimbangan kehidupan profesional mengacu pada komitmen karyawan untuk

menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi mereka. Jika seorang karyawan merasa tempat kerjanya tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, kemungkinan besar mereka akan memilih pekerjaan lain yang memungkinkan mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Nurendra & Saraswati, 2016). Keseimbangan hidup-kerja mengacu pada bagaimana individu dengan bebas menyeimbangkan tanggung jawab mereka antara pekerjaan dan semua aktivitas utama mereka, seperti keluarga, keterlibatan masyarakat, pengembangan pribadi, dan rekreasi. Kemampuan pekerja, termasuk manajer di berbagai tingkatan organisasi, untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi diakui sebagai isu global. (Lewis & Humbert, 2010). *Work-life Balance* menjamin psikologis kesejahteraan, kepuasan, dan keseluruhan sinkronisasi. Para peneliti telah mendefinisikan "keseimbangan" berbeda. Keseimbangan kehidupan kerja adalah pekerjaan dan keseimbangan hidup perempuan dan karyawan laki-laki untuk memenuhi kebutuhan mereka tanggung jawab sebagai karyawan di perusahaan (Clarke *et al.*, 2004).

Keseimbangan kehidupan-kerja mengacu pada bagaimana individu secara bebas mengelola tanggung jawab mereka antara pekerjaan dan semua aktivitas utama mereka, seperti keluarga, komunitas, pengembangan pribadi, dan waktu senggang (Gadzali, 2020). Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa work-life balance mengacu pada situasi di mana setiap orang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya tanpa menciptakan ketidakseimbangan yang akan menyebabkan stres dan kelelahan di tempat kerja. Work-life balance merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi produktivitas karyawan, kebahagiaan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. (Syara & Syah, 2022).

5. Stres Kerja

Tekanan yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaannya dikenal sebagai stres kerja. Ciri-ciri Stres kerja sebagai berikut: perubahan suasana hati, kelelahan, kesepian, gangguan tidur, merokok berlebihan, relaksasi abnormal, kecemasan, ketegangan, kegugupan, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan (Mangkunegara, 2005). Stres kerja yang disebabkan oleh latar belakang perbedaan individu, menjadi penyebab perbedaan psikologis yang berlebihan. Disimpulkan bahwa stres kerja disebabkan oleh beban psikologis/kelebihan psikologis (Ivancevich & Matteson, 2007: 266). Meminimalkan peran stres merupakan faktor penting bagi kesejahteraan individu dan keberhasilan organisasi. Stres tidak diinginkan oleh semua orang, dengan tuntutan seperti tekanan yang kuat di tempat kerja dan masalah biaya (Cho *et al.*, 2016).

Stres adalah keadaan seseorang ketika dia memiliki masalah yang tidak dapat dikelola atau diselesaikan secara efektif dan tidak ada solusi yang dapat ditemukan. Stres dapat menyebabkan berbagai gangguan fisiologis dan psikologis. Jika karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat mengikuti dinamika dalam organisasi sampai mereka mencapai tingkat stres, mereka mungkin akan mengundurkan diri di tempat kerja (Priyowidodo *et al.*, 2019). Stres kerja digambarkan sebagai kerugian fisik dan mental yang terjadi ketika kebutuhan, sumber daya, dan bakat individu tidak terpenuhi oleh tuntutan pekerjaan. Tuntutan lingkungan menyebabkan stres kerja, tetapi cara

setiap orang menanganinya berbeda-beda. Orang menanggung ketegangan, kecemasan kronis, peningkatan ketegangan emosional, proses mental yang berubah, dan perubahan kesehatan fisik mereka sebagai akibat dari stres kerja ini. Berdasarkan beberapa definisi di atas, stres kerja merupakan suatu reaksi terhadap kondisi lingkungan kerja yang berdampak buruk bagi seorang karyawan dan menekan kehidupan karyawan tersebut, sehingga mengakibatkan fisiologis dan psikologis seorang karyawan sehingga dapat disimpulkan menyebabkan perubahan perilaku (*The National Institute for Occupational Safety and Health, 2008*).

Tekanan di tempat kerja dihasilkan dari stres. Lingkungan tempat kerja atau individu itu sendiri mungkin menjadi sumber stres kerja karyawan. Tidak mungkin membedakan ekspektasi kerja dari stres kerja karyawan sebagai elemen yang berkontribusi. Tekanan tempat kerja dan beban kerja yang berlebihan berdampak pada kesehatan pribadi karyawan. Banyak karyawan yang terpaksa bekerja lembur tanpa istirahat dan waktu istirahatnya diambil (Nugraha & Purba, 2017). Untuk mengurangi stres kerja dan intensi *turnover*, manajer dan pemimpin harus berbagi pekerjaan, mendekati atasan dan bawahan, dan terlibat dalam percakapan bersama/pribadi untuk meningkatkan motivasi kerja. Direkomendasikan untuk mempromosikan dan memperbaiki masalah tekanan kerja. Apakah karyawan mengalami perasaan tertekan, frustrasi atau marah di tempat kerja, atau apakah karyawan tenang dan tidak mengalami kesulitan besar di tempat kerja (Ludiya, 2016).

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Menurut jenis penelitian dan teori yang digunakan, penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya. Berikut adalah teknik metodologi penelitian yang digunakan:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nafiudin, (2015). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT Bank Agroniaga TBK. Cabang Bandung.	<i>Worklife Balance</i> , Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i> .	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak negatif dan signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada karyawan PT. Bank Agroniaga TBK cabang Bandung. WLB -> TI: -S
2.	Wisantyo & Madiistriyatno, (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Intensi Turnover</i> .	Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, <i>Intensi Turnover / Turnover Intention</i> .	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> kepada pegawai Lembaga Pengelola Dana Bergulir, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (LPDB-KUMKM) SK -> TI: +TS
3.	Ludiya, (2016). Pengaruh <i>Work Life Policies</i> , <i>Work Life Conflict</i> , <i>Job Stress</i> , dan <i>Loneliness</i> terhadap <i>Turnover Intentions</i> pada sebuah Universitas Swasta di Kota Batam.	<i>Worklife Policies</i> , <i>Worklife Conflict</i> , <i>Job Stress</i> /Stres Kerja, <i>Loneliness</i> , <i>Turnover Intention</i> .	Variabel Stres Kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> kepada dosen full time Universitas Swasta di kota Batam. SK -> TI: -S

4.	Nugraha & Purba, (2017). Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja sebagai variable penentu <i>Turnover intention</i> .	Stres Kerja, Tuntutan Pekerjaan, <i>Turnover Intention</i> .	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> kepada karyawan level staf pada kantor pusat PT Adhi Karya (Persero) Tbk. SK -> TI: +S
5.	Nafiudin & Umdiana, (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> karyawan generasi Y di Provinsi Banten.	<i>Worklife Balance</i> , Islamik Work Ethic, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i> .	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak positif dan tidak signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada karyawan generasi Y yang bekerja di perusahaan berada di wilayah Provinsi Banten. WLB -> TI: +TS
6.	Priowidodo <i>et al.</i> , (2019). Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta.	<i>Organizational Culture</i> , <i>Leadership Style</i> , and <i>Work Stress</i> to The <i>Turnover Intention</i> .	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> kepada pegawai Yayasan Pendidikan PT. Stella Maris Jakarta. SK -> TI: +S
7.	Prayogi <i>et al.</i> , (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .	<i>Worklife Balance</i> , Stres Kerja, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak negatif dan signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada pegawai Account Officer Bank Syariah di Kota Medan. WLB -> TI: -S

8.	Ramlawati <i>et al.</i> , (2020). <i>External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention.</i>	<i>External Alternatives, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i>	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> kepada pegawai PT Bank Mandiri Regional X Sulawesi Selatan. SK -> TI: +TS
9.	Muttaqiyathun & Rosita, (2020). The effect of <i>work satisfaction and work stress on employees' Turnover intention</i> in PT. Telkom Indonesia Yogyakarta.	<i>Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention.</i>	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Yogyakarta. SK -> TI: +S
10.	Nurdin & Rohaeni, (2020). <i>Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction.</i>	<i>Worklife Balance, Intention Turnover, Job Satisfaction.</i>	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> kepada generasi millennial yang bekerja pada perusahaan di wilayah kota Bandung. WLB -> TI: -TS
11.	Gadzali, (2020). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan niat untuk Mengundurkan Diri: Studi Manajer Perbankan Syariah di Jawa Barat.	Keseimbangan Kehidupan Kerja / <i>Worklife Balance</i> , Niat Untuk Mengundurkan Diri, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi.	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak negatif dan signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada para manajer menengah bank syariah di kantor operasional setingkat kantor cabang (KC) dan kantor cabang pembantu (KCP) di Jawa Barat. WLB -> TI:-S

12.	Lestari & Margaretha, (2020). <i>Work life Balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees.</i>	<i>Worklife Balance, Job Engagement, Turnover Intention.</i>	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak negatif dan signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada berbagai macam bidang pekerjaan karyawan generasi Y di kota Bandung, Jawa Barat-Indonesia. WLB -> TI: -S
13.	Lebang & Ardiyanti, (2021). The Effect of <i>Work-Life Balance</i> and <i>Work Stress</i> on <i>Turnover Intention</i> with <i>Job Satisfaction</i> as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia.	<i>Worklife Balance, Work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.</i>	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> kepada pegawai dokter spesialis dan karyawan administrasi. Kedeputan Penegakan Lembaga Anti Korupsi di Indonesia. WLB -> TI: -TS
14.	Azmi <i>et al.</i> , (2021). Mediating role of <i>Job Satisfaction</i> in the effect of <i>Work-life Balance</i> and <i>Work Passion</i> on <i>Turnover Intention</i> .	<i>Worklife Balance, Job Satisfaction, Work Passion, Turnover Intention.</i>	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak positif dan signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada pegawai yang terbagi menjadi Badan Layanan Umum (BLU) dan pegawai kontrak di salah satu Fakultas Universitas di Sumatera Selatan, Indonesia. WLB -> TI: +S
15.	Napitulu <i>et al.</i> , (2021). Kepemimpinan Etis: Rahasia Menurunkan Stres Kerja	Stres Kerja, Kepemimpinan Etis, <i>Turnover Intention.</i>	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover</i>

	dan <i>Turnover Intention</i> .		<i>intention</i> kepada karyawan sebuah industri manufaktur di Kota Seribu Industri Tangerang. SK -> TI: +S
16.	Ramlah <i>et al.</i> , (2021). The influence of compensation and <i>job stress</i> on <i>turnover intention</i> through mediation of <i>job satisfaction</i> .	Job Stress, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention.	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> kepada karyawan PT. Infomedia Nusantara Malang-Indonesia. yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun. SK -> TI: +S
17.	Novitasari <i>et al.</i> , (2022). Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i> di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional?	Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, <i>Turnover Intention</i> .	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> kepada karyawan sebuah industri garmen di Tangerang. SK -> TI: +S
18.	Jamil <i>et al.</i> , (2022). Investigating factors predicting employees' <i>turnover intention</i> : An empirical study on Islamic banking industry.	<i>Workload</i> , <i>Job Stress</i> , <i>Organizational Climate</i> , <i>Job Satisfaction</i> , <i>Turnover Intention</i> .	Variabel Stres Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> kepada pegawai Bank BTN Syariah Malang. SK -> TI: +S
19.	Syara & Syah, (2022). The Effect of Proactive Personality, <i>Work-Life Balance</i> and <i>Work Engagement</i> on <i>Turnover Intention</i> .	<i>Proactive Personality</i> , <i>Gender</i> , <i>Work Engagement</i> , <i>Turnover Intention</i> , <i>Worklife Balance</i> .	Variabel <i>Worklife Balance</i> berdampak negatif dan signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada karyawan dua perusahaan ekspedisi di

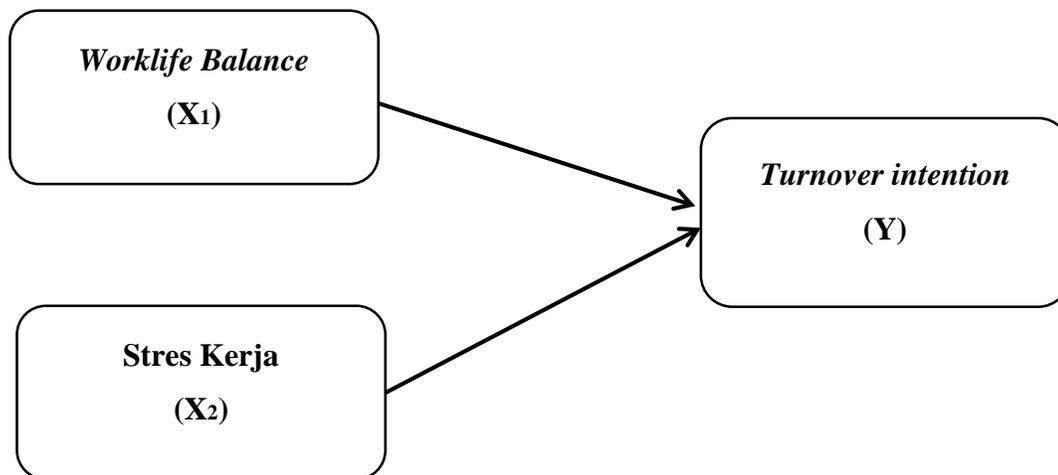
20.	<i>Agustina et al., (2022). Work Environment and Life Balance on Work Passion and its implication on Turnover Intention.</i>	<i>Work Environment, Work Passion, Worklife Balance, Turnover Intention.</i>	Jakarta. WLB -> TI: -S Variabel <i>Worklife Balance</i> ber dampak positif dan tidak signifikan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> kepada tenaga penjualan dan kasir di gerai Alfamart di Palembang Kota. WLB -> TI:+S
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

C. Kerangka Pikir

Kerangka konseptual berfungsi sebagai ringkasan tentang bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain dan sebagai manual untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mengembangkan hipotesis penelitian dalam bentuk bagian plot dengan justifikasi kualitatif. “Peneliti perlu menguasai teori ilmiah sebagai landasan untuk membangun kerangka pemikiran hipotetis.” (Sugiyono, 2017). Keterkaitan antara variabel dependen, Turnover Intention (Y), dan variabel independen, Worklife Balance (X1) dan Stres Kerja (X2), dijelaskan oleh kerangka penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan dampak gabungan dari ketiga determinan independen tersebut terhadap niat berpindah dengan menggunakan paradigma ini. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian literatur terhadap variabel work-life balance, stres kerja, dan turnover intention, maka dapat disusun kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Keterangan:

—————> = Berpengaruh secara Parsial

D. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover intention*

Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi keberadaan manusia. Di luar tempat kerja, menemukan keseimbangan kehidupan kerja itu sulit. Keseimbangan ini dapat terganggu oleh beberapa faktor, salah satunya adalah work-life balance. Keseimbangan kehidupan profesional mengacu pada komitmen karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi mereka. Seorang karyawan lebih cenderung memilih pekerjaan lain di mana mereka dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat jika mereka merasa bahwa atasan mereka saat ini tidak mendukungnya. (Nurendra & Saraswati, 2016). Dari sini dapat disimpulkan bahwa work-life balance mengacu pada lingkungan di mana setiap individu memiliki

kesempatan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka, tanpa ketidakseimbangan yang meningkatkan stres dan kelelahan di tempat kerja. Work-life balance merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas perusahaan. (Syara & Syah, 2022).

Jika seorang karyawan merasa tidak mampu menjaga keharmonisan antara kebutuhan perusahaan, terutama masalah kehidupan pribadi dengan pekerjaan, tidak seimbang, mereka mempertimbangkan pentingnya keseimbangan hidup dengan bekerja, maka timbul lah niat mencari pekerjaan lain atau berhenti dan bergabung dengan perusahaan lain. Yang bisa menyesuaikan untuk mengambil keputusan keseimbangan hidup dengan bekerja dan menganggap pentingnya keseimbangan hidup karyawan. Bisnis yang berjuang untuk membedakan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta karyawan yang berjuang untuk menggabungkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang memupuk hubungan yang harmonis. Karyawan kemudian akan mencari peluang kerja alternatif atau memutuskan untuk meninggalkan organisasi yang tidak menghargai keseimbangan kehidupan kerja. (Prayogi *et al.*, 2019). Pergantian karyawan atau keluar masuk organisasi merupakan fenomena penting karena karyawan adalah aset dan komponen penting yang harus dikelola dengan cara yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Terkadang pergantian karyawan membawa dampak positif. Namun, mayoritas memiliki efek yang merugikan dalam hal biaya dan waktu yang hilang. Perputaran didefinisikan sebagai perubahan. Perjalanan

personel masuk dan keluar organisasi adalah definisi pergantian yang paling komprehensif. (Ramlah *et al.*, 2021).

Pergantian dan kepergian karyawan dari suatu organisasi merupakan fenomena penting bagi kelangsungan jangka panjang organisasi. Jika omzet tinggi, perusahaan akan merekrut untuk mengisi atau mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan. Kondisi seperti itu akan menghasilkan investasi yang lebih tinggi pada manusia sumber daya, yaitu tingginya biaya investasi dan pengembangan karyawan. Selain mengalami kerugian dari segi biaya dan waktu, omzet juga dapat mempengaruhi kelangsungan operasi produksi perusahaan. Agar bisnis berhasil mencapai tujuannya, ia harus mempertahankan tingkat perhatian yang tinggi di semua lini (Ramlawati *et al.*, 2021).

Work life balance dapat berdampak signifikan dan merugikan terhadap turnover intentions, artinya semakin tinggi tingkat work life balance yang dipraktikkan oleh karyawan, maka semakin rendah turnover intentions menurut penelitian Nafiudin (2015) dan Prayogi *et al.* (2019). Berdasarkan teori dan studi sebelumnya tentang hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, hipotesis berikut dibuat:

H₁: *Worklife balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*

Stres kerja digambarkan sebagai kerugian fisik dan mental yang terjadi ketika kebutuhan, sumber daya, dan bakat individu tidak terpenuhi oleh tuntutan pekerjaan. Tuntutan lingkungan menyebabkan stres kerja, tetapi cara setiap orang menanganinya

berbeda-beda. Orang menanggung ketegangan, kecemasan kronis, peningkatan ketegangan emosional, proses mental yang berubah, dan perubahan kesehatan fisik mereka sebagai akibat dari stres kerja ini. Menurut beberapa definisi yang diberikan di atas, stres kerja adalah respons terhadap kondisi kerja yang secara negatif memengaruhi kehidupan karyawan dan mencekiknya, berdampak pada kesejahteraan fisiologis dan psikologis karyawan dan pada akhirnya mengarah pada perubahan perilaku. (*The National Institute for Occupational Safety and Health, 2008*).

Tekanan di tempat kerja dihasilkan dari stres. Lingkungan tempat kerja atau individu itu sendiri mungkin menjadi sumber stres kerja karyawan. Tidak mungkin membedakan ekspektasi kerja dari stres kerja karyawan sebagai elemen yang berkontribusi. Tekanan tempat kerja dan beban kerja yang berlebihan berdampak pada kesehatan pribadi karyawan. Banyak karyawan yang terpaksa bekerja lembur tanpa istirahat dan waktu istirahatnya diambil. (Nugraha & Purba, 2017). Stres adalah keadaan seseorang ketika dia memiliki masalah yang tidak dapat dikelola atau diselesaikan secara efektif dan tidak ada solusi yang dapat ditemukan. Stres dapat menyebabkan berbagai gangguan fisiologis dan psikologis. Jika karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat mengikuti dinamika dalam organisasi sampai mereka mencapai tingkat stres, mereka mungkin akan mengundurkan diri di tempat kerja (Priyowidodo *et al.*, 2019).

Turnover intention adalah kecenderungan untuk meninggalkan posisi atau organisasi. Gambaran keinginan untuk berangkat atau mencari pekerjaan di tempat lain merupakan turnover intention. (Chen *et al.*, 2015). Turnover Intention dipengaruhi oleh

sejumlah variabel, antara lain sifat pribadi seperti usia, pendidikan, dan status perkawinan. Lingkungan fisik, yang meliputi bangunan, cuaca, dan tempat kerja, serta lingkungan sosial, yang meliputi sosiokultural dan kualitas hidup, membentuk lingkungan kerja (Mobley, 1986). Turnover intention (TOI), yang didefinisikan sebagai keinginan untuk merelokasi atau meninggalkan seorang karyawan dari organisasi dengan alasan memperoleh pekerjaan yang lebih baik, mengacu pada keinginan untuk meninggalkan organisasi. TOI merupakan pilihan terakhir seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan baik dengan mengundurkan diri atau diberhentikan (Lestari & Margaretha, 2020).

Menurut penelitian Napitupulu *et al.* (2021) dan Muttaqiyathun & Rosita (2020), Stres kerja memengaruhi niat berpindah dengan cara yang menguntungkan dan signifikan, sehingga semakin stres Anda di tempat kerja, semakin besar kemungkinan Anda ingin keluar. Berdasarkan teori dan kajian sebelumnya tentang pengaruh stres kerja terhadap turnover intention, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Hanya pegawai swasta generasi Z dan milenial di wilayah kota Samarinda yang menjadi fokus penelitian ini.

B. Jenis Penelitian

Dengan fokus pada pengukuran variabel penelitian dan evaluasi teori dengan mengkaji data dari penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta generasi Z dan milenial yang beraada di wilayah kota Samarinda. Menurut data sensus penduduk tahun 2020 yang masing-masing berjumlah 221.851 jiwa (26,93 %) untuk generasi milenial dan generasi Z yang memiliki populasi lebih banyak sekitar 236.867 jiwa (28,75 %).

2. Sampel

Cluster sampling (kadang-kadang dikenal sebagai area sampling) adalah strategi sampling yang digunakan dalam penyelidikan ini. Bila subjek penelitian atau sumber datanya sangat luas, seperti populasi penduduk suatu negara, provinsi, atau kabupaten, digunakan untuk menentukan sampel (Sugiyono, 2019:131). Berdasarkan kriteria sampel dalam penelitian ini disebarkan kuesioner sebanyak 15 responden pada setiap kecamatan kepada karyawan swasta generasi Z dan milenial di kota Samarinda dan

didapatkan sebanyak 150 responden dari 10 kecamatan di kota Samarinda yang sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kecamatan di kota Samarinda

No	Kecamatan	Kode Pos
1	Palaran	75241
2	Samarinda ilir	75115
3	Samarindaa Kota	75117
4	Sambutan	75115
5	Samarinda Seberang	75131
6	Loa Janan Ilir	75133
7	Sungai Kunjang	75126
8	Samarinda Ulu	75124
9	Samarinda Utara	75119
10	Sungai Pinang	75117

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Atribut, sifat, atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas dengan perubahan spesifik yang diputuskan, diperiksa, dan disimpulkan oleh peneliti adalah definisi operasional variabel (Sugiyono, 2018:59). Adapun variabel beserta definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. *Turnover Intention* (Y)

Peningkatan ketidakhadiran, kemalasan dalam bekerja, peningkatan keberanian untuk melanggar aturan tempat kerja, keberanian untuk menentang atau memprotes atasan, dan keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya merupakan indikator intensi turnover karyawan. (Harnoto, 2002:2).

Tabel 3.2. Indikator *Turnover Intention*

No	Indikator
1.	meningkatnya absensi
2.	peningkatan kemauan untuk melanggar peraturan di tempat kerja
3.	Memiliki ketabahan untuk menantang atau mengeluh kepada atasan
4.	dan keseriusan untuk melakukan semua tugas karyawan yang jauh berbeda dari norma

(Harnoto, 2002:2)

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

2. *Worklife Balance* (X1)

Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan adalah variabel yang digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja. Jumlah waktu yang dapat dihabiskan untuk bekerja dan aktivitas di luar pekerjaan disebut sebagai keseimbangan waktu. Menggabungkan ekspektasi pribadi yang tinggi untuk pencapaian dengan tuntutan dan keseimbangan keterlibatan yang penuh tekanan dapat menyebabkan kinerja yang buruk. (McDonald *et al.*, 2005).

Tabel 3.3. Indikator *Worklife Balance*

No	Indikator
1.	<i>Time balance</i> (keseimbangan waktu)
2.	<i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan)
3.	<i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan)

(McDonald *et al.*, 2005)

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

3. Stres Kerja (X2)

Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa aspek indikator yang dipaparkan sebagai berikut : 1) Beban Kerja, 2) Sikap Pemimpin, 3) Waktu Kerja, 4) Konflik, 5) Komunikasi, 6) Otoritas Kerja (Hasibuan, 2014:204).

Tabel 3.4. Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1.	Beban Kerja
2.	Sikap Pemimpin
3.	Waktu Kerja
4.	Konflik
5.	Komunikasi
6.	Otoritas Kerja

(Hasibuan, 2014:204)

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Tiga variabel—masing-masing dengan indikator yang berfungsi sebagai dasar pengukuran atau dapat dianggap sebagai instrumen penelitian—dimasukkan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengukur fenomena sosial dan alam yang telah diamati. Semua kejadian ini lebih tepat disebut sebagai variabel pencarian. Perangkat yang digunakan untuk menghitung nilai variabel yang diteliti (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Pembuatan kuesioner disesuaikan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka terbentuk kisi-kisi instrumen tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.5. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pengukuran
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. meningkatnya absensi 2. peningkatan kemauan untuk melanggar peraturan di tempat kerja 3. Memiliki ketabahan untuk menantang atau mengeluh kepada atasan 4. dan keseriusan untuk melakukan semua tugas karyawan yang jauh berbeda dari norma <p>(Harnoto, 2002:2)</p>	<i>Likert</i>
<i>Worklife Balance</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time Balance</i> (keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement Balance</i> (keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction Balance</i> (keseimbangan kepuasan) <p>(McDonald <i>et al.</i>, 2005)</p>	<i>Likert</i>
Stres Kerja(X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas Kerja <p>(Hasibuan, 2014:204)</p>	<i>Likert</i>

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Memfaatkan tipe data kuantitatif dalam penelitian ini. Data dengan nilai numerik atau informasi kualitatif yang telah diperingkat disebut sebagai data kuantitatif. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi kuantitatif yang diperoleh dengan menskor jawaban kuesioner dari responden. Para peneliti sendiri benar-benar memberikan kuesioner langsung yang digunakan dalam penyelidikan ini. (Sugiyono, 2014:58).

2. Sumber Data

Sumber data primer digunakan dalam penyelidikan ini. Sumber data primer adalah sumber yang berasal dari pengumpul data itu sendiri. (Sugiyono, 2018:225), dimana objek pada penelitian ini adalah karyawan swasta generasi Z dan milenial di kota Samarinda.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metodologi penelitian melibatkan penyebaran kuesioner melalui formulir kertas dan formulir Google. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan meminta peserta untuk menjawab pertanyaan atau komentar tertulis. Dengan menggunakan skala Likert, penyelidikan ini dilakukan. Skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pemahaman seseorang atau kelompok tentang masalah sosial (Sugiyono, 2014:93). Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah fenomena sosial yang peneliti identifikasi. Responden memberikan persetujuan atau

ketidaksetujuannya terhadap sejumlah item yang berkaitan dengan objek penelitian pada skala sifat ini. Dengan menggunakan skala 1-4 dalam penelitian ini, berikut ini:

Tabel 3.6. Skala Pengukuran Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

G. Teknik Analisis Data

Perangkat lunak *Smart PLS 4.0 SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modelling)* digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. PLS menjelaskan bagaimana variabel berhubungan satu sama lain dan memungkinkan analisis tes. PLS berfungsi sebagai alat bagi peneliti untuk mendukung hipotesis dan mengklarifikasi apakah ada hubungan antar variabel laten. Variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung tetapi diukur dengan menggunakan indikator dapat dijelaskan dengan pendekatan PLS. (Ghozali & Latan, 2015). Karena penelitian merupakan variabel laten yang dapat dikuantifikasi berdasarkan indikatornya, digunakan partial least square untuk menganalisis penelitian dengan perhitungan yang tepat dan mendalam.

1. Analisis Outer Model

Untuk memastikan pengukuran yang digunakan baik dan praktis (valid dan reliabel), maka dilakukan analisis outer model (Hussein, 2015:18). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini :

- a. Dengan menggunakan uji validitas konvergensi (korelasi antara skor item/skor

komponen antar indikator terkait), dilakukan pengujian validitas konvergen yang mengkuantifikasi loading factor. Konstruksi yang signifikan adalah konstruksi dengan nilai lebih besar dari 0,5. (Ghozali & Latan, 2015).

- b. *Average Variance Extracted (AVE)* adalah varian rata-rata yang minimal sebesar 0,5 (Hussein, 2015:18).
- c. Faktor crossloading yang membantu untuk menentukan apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang cukup adalah validitas diskriminan. Untuk mencapai ini, Anda harus membandingkan nilai konstruk yang dimaksud dengan nilai konstruksi lainnya. (Hussein, 2015:18).
- d. Metode kedua untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah kriteria Fornell-Larcker. membandingkan korelasi variabel tersembunyi dengan akar kuadrat dari nilai AVE. Akar kuadrat setiap konfigurasi AVE, khususnya, harus lebih tinggi daripada korelasi tertingginya dengan konfigurasi lainnya. Memeriksa apakah AVE melebihi korelasi kuadrat dengan komponen lainnya adalah metode lain untuk mengevaluasi hasil dari kriteria Fornell-Larcker. Alasan metode Fornell-Laker didasarkan pada gagasan bahwa indikator yang terhubung memiliki variasi yang lebih besar daripada yang tidak terkait.(Fornell dan Larcker, 1981).
- e. *Composite reliability* adalah ukuran nilai jika reliabilitas di atas 0,7, tetapi nilai 0,6 masih dapat diterima. Oleh karena itu, nilai konstruk memiliki nilai reliabilitas yang tinggi (Hussein, 2015:18).
- f. *Cronbach alpha* adalah perhitungan yang digunakan untuk membuktikan hasil

composite reliability dan memiliki nilai minimal 0,6 (Hussein, 2015:18).

2. Analisis Inner Model

Tujuan analisis model ini adalah untuk melihat bagaimana konstruk laten berinteraksi.

Banyak perhitungan yang terlibat dalam penyelidikan ini, termasuk:

- a. Koefisien determinasi konstruk endogen adalah R-Square. “Kriteria nilai R-square ini ada dalam tiga klasifikasi yaitu 0,67 sebagai besar; 0,33 sebagai sedang; dan 0,19 sebagai lemah” (Chin, 1998).
- b. Signifikansi prediktif Q-square dari model konstruk digunakan untuk menilai model PLS juga. Q-Square mengevaluasi seberapa baik estimasi model dan parameter menghasilkan data. Ketika nilai Q-square lebih dari 0 (nol), model dianggap memiliki nilai prediksi; ketika lebih rendah dari 0 (nol), model dianggap memiliki nilai prediktif yang lebih kecil. Hasil perhitungan R² dapat digunakan untuk menghitung nilai Q² (Ghozali, 2014).
- c. Koefisien yang digunakan untuk menentukan berapa banyak nilai yang dimiliki setiap koefisien jalur disebut koefisien jalur atau koefisien jalur. Koefisien jalur digunakan untuk mengkuantifikasi hasil korelasi antar komponen bersama dengan derajat signifikansi dan kekuatan asosiasi untuk menguji hipotesis. Nilai koefisien jalur berkisar dari -1 hingga +1. Saat nilainya mendekati -1, asosiasi dianggap negatif. (Hair, 2017).

- d. Dengan diketahui nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-Statistic, pendugaan koefisien jalur dilanjutkan dengan uji *bootstrapping* untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Responden yang digunakan adalah karyawan swasta generasi milenial dan Z yang berada di kota Samarinda. Pengambilan sampel dilakukan dengan pembagian kuesioner melalui *hard copy* dan *google form*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Cluster Sampling (Area Sampling)* yang dimana sampel ini diambil berdasarkan kriteria wilayah kecamatan yang ada di kota Samarinda yang telah dipaparkan dalam penelitian ini terdapat 10 kecamatan yang berada di kota Samarinda dan jumlah kuesioner yang di sebarakan pada generasi Z dan milenial masing-masing disetiap kecamatan berjumlah 15 orang dan jumlah total responden generasi Z dan milenial berdasarkan sampel potensial dari total kecamatan yang ada di kota Samarinda adalah sebanyak 150 responden generasi Z dan milenial serta menghasilkan 108 hasil kuesioner yang memenuhi kriteria dan akan diteliti.

1. Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	21-26 (Gen Z)	66 Orang	61,11 %
2	27-42 (Gen Milenial)	42 Orang	38,88 %
	Jumlah	108 Orang	100 %

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Pada karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diketahui usia 21-26 tahun atau generasi Z lebih dominan banyak yaitu berjumlah 66 orang atau sebesar 61,11 % daripada usia 27-42 atau generasi milenial yang berjumlah 42 orang atau

sebesar 38,88 %, dan total keseluruhan responden generasi milenial dan generasi Z berjumlah 108 orang. Potensi untuk generasi Z dan generasi milenial dalam lingkungan kerja di kota Samarinda ini menjadi tantangan tersendiri untuk perusahaan swasta di kota Samarinda. Dalam hal memangement dan memantau sumber daya manusia guna mempertahankan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	60 Orang	55,55 %
2	Perempuan	48 Orang	44,44 %
	Jumlah	108 Orang	100 %

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Merujuk data responden yang dilampirkan dalam penelitian ini terdapat jenis kelamin laki-laki generasi milenial dan generasi Z yang dominan banyak yaitu berjumlah 60 orang atau sebesar 55,55 % daripada jenis kelamin perempuan generasi Z dan generasi milenial yang berjumlah 48 orang atau sebesar 44,44 %, dan total keseluruhan responden generasi Z dan milenial berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan berjumlah 108 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah Responden	Persentase
1	Menikah	47 Orang	43,51 %
2	Belum Menikah	61 Orang	56,48 %
	Jumlah	108 Orang	100 %

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Pada komposisi status responden juga terlampirkan dalam penelitian ini yang

didominasi oleh jumlah status belum menikah generasi Z dan milenial sebanyak 61 orang atau sebesar 56,48 % daripada jumlah status menikah generasi Z dan milenial sebanyak 47 orang 43,51 %, dan jumlah keseluruhan responden generasi Z dan milenial yang berstatus menikah dan belum menikah sebanyak 108 orang.

B. Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan swasta generasi Z dan milenial di kota Samarinda. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan sebanyak 150 kuesioner serta menghasilkan 108 hasil kuesioner yang memenuhi kriteria dan akan diteliti. Peneliti menentukan rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan data yang terkumpul. Bagi pegawai swasta generasi Z dan generasi milenial di kota Samarinda, asersi dalam pengelolaan data tersebut antara lain terkait dengan Worklife Balance dan dampak stres kerja terhadap turnover intention.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 150 responden diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Worklife Balance (X1)

Berdasarkan hasil kuesioner tentang *Worklife Balance* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.4. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel *Worklife Balance*

Indikator	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban					Rata-Rata	
		1 (STS)	2 (TS)	3 (S)	4 (SS)	Total		
X1.1	Saya lebih menjaga keseimbangan waktu bekerja dengan kehidupan diluar pekerjaan.	f	0	15	71	22	108	3.06
		%	-	13.89	65.74	20.37	100	
X1.2	Saya lebih menjaga keseimbangan keterlibatan komitmen dalam bekerja dan diluar pekerjaan.	f	0	8	76	24	108	3.15
		%	-	7.41	70.37	22.22	100	
X1.3	Saya lebih menjaga keseimbangan kepuasan personal dalam bekerja maupun diluar pekerjaan.	f	1	13	73	21	108	3.06
		%	0.93	12.04	67.59	19.44	100	

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Berdasarkan deskripsi tabel jawaban responden pada variabel *Worklife Balance* (X1) yang mempunyai 3 pernyataan peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X1.1) adalah Setuju dengan poin 3, dengan persentase 65.74 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (X1.2) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X1.2) adalah Setuju dengan poin 3, dengan persentase 70.37 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (X1.3) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X1.3) adalah Setuju dengan poin 3, dengan persentase 67.59 % terhadap *Turnover Intention*.

2. Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil kuesioner tentang Stres Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Stres Kerja

Indikator	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban					Rata-Rata	
		1 (STS)	2 (TS)	3 (S)	4 (SS)	Total		
X2.1	Beban kerja yang diberikan terlalu berat untuk saya.	f	11	71	22	4	108	2.18
		%	10.19	65.74	20.37	3.70	100	
X2.2	Saya merasa sikap pemimpin kurang adil dan pilih kasih terhadap para karyawan	f	15	66	20	7	108	2.18
		%	13.89	61.11	18.52	6.48	100	
X2.3	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas	f	6	58	36	8	108	2.43
		%	5.56	53.70	33.33	7.41	100	
X2.4	Sering terjadi konflik antara saya dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	f	25	67	10	6	108	1.97
		%	23.15	62.04	9.26	5.56	100	
X2.5	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam perusahaan	f	24	75	7	2	108	1.88
		%	22.22	69.44	6.48	1.85	100	
X2.6	Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja saya	f	14	62	28	4	108	2.20
		%	12.96	57.41	25.93	3.70	100	

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Berdasarkan deskripsi tabel jawaban responden pada variabel Stres Kerja (X2) yang mempunyai 6 pernyataan peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X2.1) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 65.74 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (X2.2) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X2.2) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 61.11 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (X2.3) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X2.3) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 53.70 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (X2.4) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X2.4) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 62.04 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (X2.5) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X2.5) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 69.44 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (X2.6) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (X2.6) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 57.41 % terhadap *Turnover Intention*.

3. *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner tentang *Turnover Intention* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel *Turnover Intention*

Indikator	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban					Rata-Rata	
		1 (STS)	2 (TS)	3 (S)	4 (SS)	Total		
Y.1	Saya merasa malas untuk masuk kerja dan absensi pun meningkat.	f	41	57	5	5	108	1.76
		%	37.96	52.78	4.63	4.63	100	
Y.2	Saya merasa berani untuk melanggar tata tertib pekerjaan	f	40	61	5	2	108	1.71
		%	37.04	56.48	4.63	1.85	100	
Y.3	Saya merasa berani menentang dan protes kepada atasan	f	27	55	19	7	108	2.06
		%	25.00	50.93	17.59	6.48	100	
Y.4	Saya terlalu banyak melakukan semua tanggung jawab pekerjaan yang sangat berbeda dan tidak sesuai dengan biasanya	f	19	53	31	5	108	2.20
		%	17.59	49.07	28.70	4.63	100	

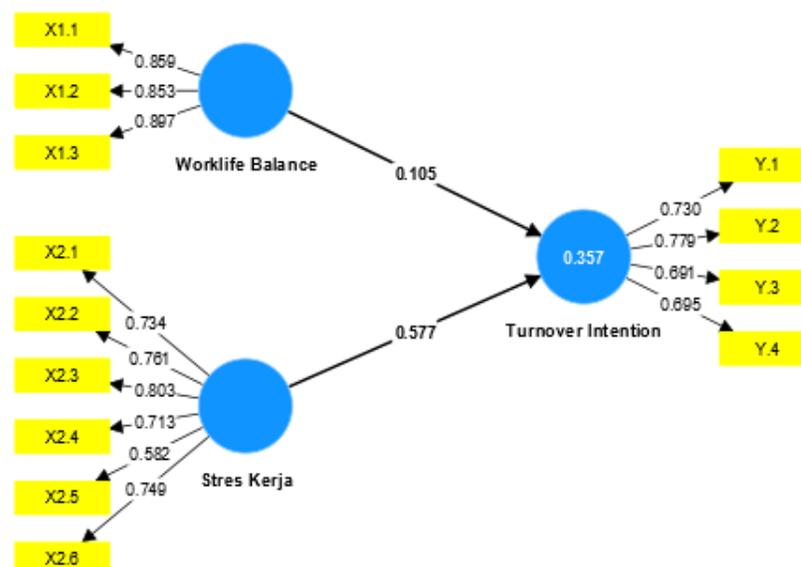
Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Berdasarkan deskripsi tabel jawaban responden pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang mempunyai 4 pernyataan peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (Y.1) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 52.78 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (Y.2) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (Y.2) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 56.48 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (Y.3) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (Y.3) adalah Tidak Setuju dengan poin

2, dengan persentase 50.93 % terhadap *Turnover Intention*. Pada indikator (Y.4) rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator (Y.4) adalah Tidak Setuju dengan poin 2, dengan persentase 49.07% terhadap *Turnover Intention*.

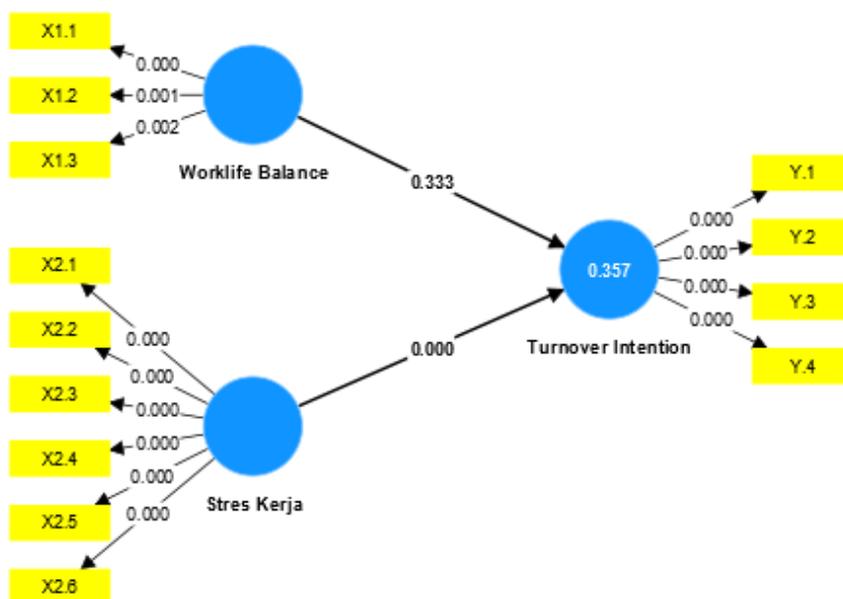
C. Analisis Data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian diproses dengan *SmartPLS 4.0* menggunakan metode calculate *PLS SEM-Algorithm* dan metode *bootstrapping*, menampilkan tampilan bagan sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Gambar 4.1. Hasil Tampilan Bagan Pengolahan Data SEM-Algorithm



Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Gambar 4.2. Hasil Tampilan Bagan Pengolahan Data *Bootstrapping*

1. *Measurement Model (Outer Model)*

Untuk memastikan pengukuran yang digunakan baik dan praktis (valid dan reliabel), maka dilakukan analisis outer model (Hussein, 2015:18).

a. *Convergent Validity*

Komponen dengan nilai lebih besar dari 0,5 diukur menggunakan uji validitas konvergen dengan memanfaatkan loading factor (korelasi antara skor komponen/skor komponen dengan skor konstruk). Nilai rata-rata varian yang diekstrak, atau AVE, harus lebih dari 0,5. Alternatifnya, jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model dan studi pengembangan tahap awal, model harus memiliki diskriminan yang cukup. Pengukuran Kisaran 05 sampai 0,6 untuk loading factor masih dianggap cukup.

Sementara validitas diskriminan mengacu pada gagasan bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang kuat atau tinggi, validitas konvergen berkaitan dengan gagasan bahwa pengukuran (atau variabel manifes) harus terhubung secara signifikan. (Ghozali & Latan, 2015).

1) *Outter Loading*

Berikut ini adalah pengolahan data *Outter Loading* berdasarkan *Loading Factor* dan di jabarkan menggunakan 3 variabel dengan jumlah 13 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil *Loading Factor Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
<i>Worklife Balance</i>	X1.1	0.859	0.500	Valid
	X1.2	0.853	0.500	Valid
	X1.3	0.897	0.500	Valid
Stres Kerja	X2.1	0.734	0.500	Valid
	X2.2	0.761	0.500	Valid
	X2.3	0.803	0.500	Valid
	X2.4	0.713	0.500	Valid
	X2.5	0.582	0.500	Valid
	X2.6	0.749	0.500	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0.730	0.500	Valid
	Y.2	0.779	0.500	Valid
	Y.3	0.691	0.500	Valid
	Y.4	0.695	0.500	Valid

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Berdasarkan hasil pengolahan data, menjabarkan semua instrument valid pada penelitian ini maka nilai instrument-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.500.

Berdasarkan tabel 4.4 variabel *Worklife Balance*, pernyataan X1.3 dengan nilai loading factor 0,897 yang berbunyi “Saya lebih suka menjaga keseimbangan kepuasan pribadi baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan” memiliki nilai tertinggi. Pernyataan “Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan dibatasi” pada pernyataan X2.3 yang memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,803 memiliki nilai tertinggi pada variabel stres kerja. Pernyataan Y.2 yang berisi kalimat “Saya merasa berani melanggar aturan kerja” memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,779 yang merupakan nilai tertinggi pada variabel *Turnover Intention*.

2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Cara lain untuk menentukan validitas konvergen melibatkan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai yang sesuai diperlukan jika nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,50. (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah nilai AVE dari masing-masing konstruk dalam penelitian ini:

Tabel 4.8. Hasil Average Variance Extracted (AVE) Convergent Validity

No	Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
1	<i>Worklife Balance (X1)</i>	0.757
2	Stres Kerja (X2)	0.529
3	<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.525

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai AVE memenuhi syarat dan memiliki nilai validitas yang baik.

b. *Discriminant Validity*

Kriteria yang disajikan oleh *Fornell-Larcker* dan '*crossloading*' digunakan untuk mengukur validitas diskriminan. Menurut postulat *Fornell-Larcker*, beberapa variabel laten lebih cenderung berbeda dari indikasi yang mendasarinya. Nilai r^2 terbesar dari nilai variabel laten lainnya harus lebih kecil dari nilai AVE masing-masing variabel laten. Harapan bahwa 'loading' dari setiap indikasi akan lebih besar dari '*cross-loading*' dari masing-masing adalah kebutuhan kedua untuk validitas diskriminan. *Crossloading* pada level indikator dimungkinkan ketika kriteria *Fornell-Larcker* mengevaluasi kecukupan diskriminan pada level komponen (variabel laten). Agar dua konsep menjadi valid secara diskriminan, mereka harus cukup berbeda satu sama lain secara konseptual. Penting bahwa rangkaian indikator total tidak diantisipasi menjadi satu dimensi. Korelasi momen produk Pearson adalah salah satu cara untuk memvalidasi klaim. Tes dilakukan dengan menentukan korelasi Pearson (r) antara skor setiap item pertanyaan dan hasil keseluruhan.(Ghozali, 2016).

1) *Cross Loading*

Pemuatan silang antara indikator dan konstruk memungkinkan verifikasi validitas diskriminan. Jika nilai indikator cross loading suatu variabel lebih tinggi dari variabel lainnya, maka variabel tersebut dikatakan valid secara diskriminatif. Nilai beban silang untuk setiap indikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Cross Loading Discriminant Validity

No	Indikator	Worklife Balance (X1)	Stres Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
1	X1.1	0.859	0.091	0.109
2	X1.2	0.853	0.136	0.129
3	X1.3	0.897	0.057	0.177
4	X2.1	0.058	0.734	0.496
5	X2.2	0.071	0.761	0.470
6	X2.3	0.054	0.803	0.571
7	X2.4	0.076	0.713	0.286
8	X2.5	0.089	0.582	0.198
9	X2.6	0.144	0.749	0.348
10	Y.1	0.113	0.447	0.730
11	Y.2	0.177	0.440	0.779
12	Y.3	0.032	0.409	0.691
13	Y.4	0.148	0.406	0.695

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, setiap indikator memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan setiap variabel dibandingkan dengan variabel lainnya secara rata-rata. Indikator pada blok tersebut diprediksi oleh variabel laten dengan akurasi yang lebih besar dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya, menurut hal ini.

2) *Fornell Larcker Critetion*

Uji validitas selanjutnya adalah *Fornell-Larker Criterion*. Hal ini menunjukkan validitas suatu variabel jika korelasinya lebih besar dari korelasi antara variabel yang berbeda.

Tabel 4.10. Hasil *Fornell Larcker Critetion Discriminant Validity*

	Stres Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)	Worklife Balance (X1)
Stres Kerja (X2)	0.727		
Turnover Intention (Y)	0.588	0.725	
Worklife Balance (X1)	0.104	0.165	0.870

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Variabel work-life balance dan work-life balance itu sendiri memiliki koefisien korelasi sebesar 0,870. Dibandingkan dengan korelasi antara ukuran work-life balance dan faktor lainnya, nilai koefisien korelasi ini agak tinggi.

Koefisien korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dengan stres kerja aktual adalah sebesar 0,727. Dibandingkan dengan korelasi antara stres kerja dan faktor lainnya, nilai koefisien korelasi ini relatif tinggi.

Variabel turnover intention dan turnover intention sendiri memiliki koefisien korelasi sebesar 0,725. Dibandingkan dengan korelasi antara turnover intention dan variabel lainnya, nilai koefisien korelasi ini relatif tinggi. Akibatnya, setiap variabel memenuhi nilai Kriteria Fornell Larcker fundamental.(Fornell dan Larcker, 1981).

c. *Composite Reliability dan Croanbach's Alpha*

Tes reliabilitas dijalankan di samping uji validitas diskriminan untuk menilai konsistensi internal. *Croanbach's Alpha* dan *Composite Reliability* adalah dua pendekatan yang tersedia untuk pengujian reliabilitas PLS. *Croanbach's Alpha* mengukur batas atas keandalan konstruk. Meskipun angka 0,6 dapat diterima,

Croanbach's Alpha dan *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7. Untuk masing-masing variabel, berikut adalah *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*:

Tabel 4.11. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Croanbach's Alpha*

No	Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Worklife Balance</i> (X1)	0.903	0.844	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0.870	0.828	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.815	0.698	Reliabel

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa semua nilai *Composite Reliability* dan *Croanbach's Alpha* menggambarkan semua variabel dengan nilai lebih besar dari 0,70 dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel *memenuhi Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki ukuran reliabilitas yang memadai.

2. *Model Struktural (Inner Model)*

Analisis model ini untuk menguji hubungan antara kontruksi laten. Analisis ini melibatkan beberapa perhitungan, antara lain:

a. *Uji Goodness-Fit Model (R-Square)*

Nilai R-square dapat digunakan untuk mengevaluasi model *good-of-fit*. Ada atau tidaknya pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) pengaruhnya dapat dijelaskan dengan menggunakan nilai R-square. Hasil R-square yang dimuat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12. Uji R-Square Inner Model

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Kriteria
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.357	0.345	Moderat

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Koefisien determinasi konstruk endogen adalah R-Square. “Kriteria nilai R-square ini ada dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substansial; 0,33 sebagai sedang; dan 0,19 sebagai lemah” (Chin, 1998). Berdasarkan tabel 4.12 dari penelitian ini, terlihat jelas bahwa *R-Square Adjusted Turnover Intention* sebesar 0,345, menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres berdampak pada 34,5% *turnover intentions*, sedangkan 65,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan variabel penelitian lainnya. pengaruh/hubungan antar konstruk laten. Proses *bootrapping* selesai.

b. *Q Square*

Tes *Stone-Geisser Q-square*, yang mengukur seberapa baik observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya, juga digunakan untuk menilai relevansi prediktif model PLS. Nilai Q-square (Q₂) yang lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-square (Q₂) yang lebih kecil dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model tersebut tidak relevan.

$$Q_2 = 1 - (1 - R_2)$$

$$= 1 - (1 - (0,357_2))$$

$$= 1 - (1 - 0,127449)$$

$$= 1 - 0,872551$$

$$= 0,127449 \times 100$$

$$= 12,74 \%$$

Berdasarkan penghitungan diperoleh nilai *Q-Square* (Q^2) sebesar 0,127449, sehingga variable laten dengan nilai *predictive relevance* yang sangat baik yaitu sebesar 12,74 %.

c. *Path Coefficients*

Koefisien yang digunakan untuk menentukan berapa banyak nilai yang dimiliki setiap koefisien jalur disebut koefisien jalur atau koefisien jalur. Koefisien jalur digunakan untuk mengkuantifikasi hasil korelasi antar komponen bersama dengan derajat signifikansi dan kekuatan asosiasi untuk menguji hipotesis. Nilai koefisien jalur berkisar dari -1 hingga +1. Saat nilainya mendekati -1, asosiasi dianggap negatif. (Hair, 2017). Berikut adalah hasil *Path Coefficients* yang dimuat pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13. Hasil *Path Coefficients Inner Model*

Korelasi	<i>Path Coefficients</i>
<i>Worklife Balance</i> (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.105
Stres Kerja (X2) → <i>Turnover Intention</i>	0.577

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Berdasarkan hasil nilai *Path Coefficients* pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh korelasi Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,577 dan *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) masing-masing sebesar 0,577 memiliki nilai Koefisien Jalur tertinggi.

Berdasarkan uraian hasil koefisien jalur pada penelitian ini, terdapat hubungan positif antara *work-life balance* (X1) dengan *turnover intention* (Y) dengan nilai 0,105.

Stres di tempat kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) memiliki korelasi positif dengan nilai 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat dengan semakin tingginya nilai koefisien jalur variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Uji *Estimate For Path Coefficients*

Hasil Estimasi Koefisien Jalur dapat digunakan untuk menjawab sebagian hipotesis penelitian berdasarkan pengolahan data melalui Bootstrapping yang telah dilakukan. Hasil pengujian estimasi koefisien jalur ditunjukkan di bawah ini dan disajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14. Uji Signifikansi *Estimate For Path Coefficients Inner Model*

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0.105	0.101	0.109	0.969	0.333
X2 → Y	0.577	0.596	0.072	8.002	0.000

Sumber: Dikembangkan untuk Skripsi ini

Berdasarkan model struktural memperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = bX1 + bX2$$

$$Y = 0.105 + 0.577$$

Keterangan:

$$Y = \textit{Turnover Intention}$$

bX1 = Koefisien variabel X1 *Worklife Balance*

bX2 = Koefisien variabel X2 Stres Kerja

Dari hasil pengujian yang tidak lengkap dapat dilihat bahwa kriteria pengujian adalah sebagai berikut: Dikatakan bahwa ada pengaruh antara variabel eksogen (independen) dan variabel endogen (tergantung) pada masing-masing hipotesis penelitian jika nilai T-Statistic lebih tinggi dari nilai T-tabel. Pengujian hipotesis pada koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan *p-values* dengan alpha (0,05) atau t-statistik ($>1,96$) penting untuk mengetahui struktur keterkaitan antar variabel laten. Pendekatan *bootstrapping* digunakan untuk menghitung ukuran *P-values* dan t-statistics dari keluaran SmartPLS. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi suatu hipotesis yang terdiri dari dua hipotesis, yaitu:

H1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Ho1: Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*.

Ha1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan tabel 4.14. dengan nilai P-Value sebesar $0.333 < 0.05$ atau dengan t-statistik sebesar $0.969 > 1.96$ maka Ho1 diterima dan **Ha1 ditolak** yang berarti bahwa *Worklife Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Ho2: Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Ha2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan tabel 4.14. dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan t-statistik sebesar $8.002 > 1.96$ maka Ho2 ditolak dan **Ha2 diterima** yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

D. Pembahasan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh *Worklife Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan metode *Smart PLS 4.0* diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan temuan penelitian yang ditemukan setelah pelaksanaan uji t-statistik dan nilai signifikan (P Value). Temuan ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *Worklife Balance* (X1).

Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi keberadaan manusia. Di luar tempat kerja, menemukan keseimbangan kehidupan kerja itu sulit. Keseimbangan ini dapat terganggu oleh beberapa faktor, salah satunya adalah work-life balance. keseimbangan kehidupan profesional mengacu pada komitmen karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi mereka. Jika seorang karyawan merasa tempat kerjanya tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, kemungkinan besar mereka akan memilih pekerjaan lain yang memungkinkan

mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Nurendra & Saraswati, 2016).

Jika seorang karyawan merasa tidak mampu menjaga keharmonisan antara kebutuhan perusahaan, terutama masalah kehidupan pribadi dengan pekerjaan, tidak seimbang, mereka mempertimbangkan pentingnya keseimbangan hidup dengan bekerja, maka timbul lah niat mencari pekerjaan lain atau berhenti dan bergabung dengan perusahaan lain. Yang bisa menyesuaikan untuk mengambil keputusan keseimbangan hidup dengan bekerja dan menganggap pentingnya keseimbangan hidup karyawan. Perusahaan yang berjuang untuk membedakan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta karyawan yang berjuang untuk menggabungkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang memupuk hubungan yang harmonis. Karyawan kemudian akan mencari peluang kerja alternatif atau memutuskan untuk meninggalkan organisasi yang tidak menghargai keseimbangan kehidupan kerja (Prayogi *et al.*, 2019). Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi indikasi bahwa seseorang membuat keputusan untuk berhenti bekerja. Stres kerja dapat terjadi ketika keseimbangan kehidupan kerja karyawan tidak tercapai (Nafiudin, 2015).

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian ini tidak sejalan dengan teori (Nurendra & Saraswati, 2016; Prayogi *et al.*, 2019; Nafiudin, 2015). Menyatakan bahwa teori yang dipaparkan memiliki pengaruh antara *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan hasil penelitian ini memiliki pengaruh antara *worklife balance*

karyawan swasta generasi Z dan milenial tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut temuan penelitian dari (Nafiudin, 2015; Prayogi et al., 2019; Gadzali, 2020; Lestari & Margaretha, 2020; Azmi et al., 2021; Syara & Syah, 2022; Agustina et al., 2022), work life balance dapat mempengaruhi turnover intention secara signifikan dan negatif, artinya semakin tinggi tingkat work life balance yang dipertahankan karyawan, maka semakin rendah intensi keluar dari karyawan. posisi.

Perhitungan menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya (Nafiudin, 2015; Prayogi et al., 2019; Gadzali, 2020; Lestari & Margaretha, 2020; Azmi et al., 2021; Syara & Syah, 2022; Agustina et al., 2022) yang mengklaim work-life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan swasta milenial dan generasi Z dipengaruhi oleh temuan penelitian, namun niat berpindah tidak terlalu terpengaruh. Namun temuan penelitian ini sejalan dengan (Nafiudin & Umdiana, 2017; Nurdin & Rohaeni, 2020; Lebang & Ardiyanti, 2021), yang menyatakan bahwa work-life balance tidak berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pernyataan dengan skor tertinggi, X1.3, yang berisi pernyataan “Saya lebih suka menjaga keseimbangan kepuasan pribadi baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan”, terlihat bila hubungan antara work-life balance dengan turnover intention ditinjau dari nilai cross loading. Karyawan percaya bahwa sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kepuasan pribadi mereka di tempat kerja dan kepuasan pribadi mereka dalam hubungan mereka di luar pekerjaan. Dari sini dapat disimpulkan

bahwa work-life balance mengacu pada lingkungan di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka, tanpa ketidakseimbangan yang meningkatkan stres dan kelelahan di tempat kerja. Salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi adalah work-life balance (Syara & Shah, 2022). Selain itu, pernyataan X1.2, yang berisi frasa "Saya lebih suka menyeimbangkan keterlibatan komitmen di tempat kerja dan di luar pekerjaan", merupakan pernyataan terendah dalam daftar. Majikan harus membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dan di luarnya. Ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sama, ada keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja, di mata karyawan, adalah keputusan antara mengurus keluarga, pribadi, dan tugas profesional. Keseimbangan hidup-kerja adalah keadaan yang menunjukkan kapasitas seseorang untuk membangun dan mempromosikan budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan di tempat kerja, terlepas dari pandangan yang berbeda dari pemberi kerja (Bintang & Astiti, 2016).

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah melakukan uji t-statistik dan nilai signifikan (*P Value*). Dari Hasil tersebut dapat diketahui bahwa Stres Kerja (X2) mempengaruhi terhadap *Turnover Intention* (Y).

Stres adalah keadaan seseorang ketika dia memiliki masalah yang tidak dapat dikelola atau diselesaikan secara efektif dan tidak ada solusi yang dapat ditemukan. Stres dapat menyebabkan berbagai gangguan fisiologis dan psikologis. Jika karyawan

dalam suatu organisasi tidak dapat mengikuti dinamika dalam organisasi sampai mereka mencapai tingkat stres, mereka mungkin akan mengundurkan diri di tempat kerja (Priyowidodo *et al.*, 2019). Stres mampu mengubah perilaku seseorang. Ketika seseorang dalam keadaan stres, mereka kurang memperhatikan situasi sosial mereka dan mungkin kurang peka terhadap orang lain. Akibatnya, hubungan *interpersonal* antar karyawan terganggu. Jika keharmonisan hidup berdampingan terganggu, karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga membuat mereka ingin keluar dari perusahaan (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Ketika karyawan percaya diri dan setia kepada pemimpin mereka, stres terkait pekerjaan mereka berkurang dan mereka cenderung merasa tidak perlu meninggalkan perusahaan (Napitupulu *et al.*, 2021). Untuk mengurangi stres kerja dan intensi *turnover*, manajer dan pemimpin harus berbagi pekerjaan, mendekati atasan dan bawahan, dan terlibat dalam percakapan bersama/pribadi untuk meningkatkan motivasi kerja. Direkomendasikan untuk mempromosikan dan memperbaiki masalah tekanan kerja. Apakah karyawan mengalami perasaan tertekan, frustrasi atau marah di tempat kerja, atau apakah karyawan tenang dan tidak mengalami kesulitan besar di tempat kerja (Ludiya, 2016).

Penelitian ini sesuai dengan hipotesis, menurut hasil perhitungan (Priyowidodo *et al.*, 2019; Wisantyo & Madiistriyatno, 2015; Napitupulu *et al.*, 2021; Ludiya, 2016). menyatakan bahwa gagasan yang dikemukakan memiliki hubungan antara stres kerja dengan niat keluar. Sedangkan temuan penelitian ini berdampak besar terhadap kemungkinan turnover di kalangan karyawan swasta generasi Z dan milenial.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Priyowidodo et al., 2019; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Napitupulu et al., 2021; Ramlah et al., 2021; Novitasari et al., 2022; Jamil et al., 2022), menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi turnover intention.

Menurut penelitian oleh (Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Priyowidodo et al., 2019; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Napitupulu et al., 2021; Ramlah et al., 2021; Novitasari et al., 2022; Jamil et al., 2022). Dalam artian keinginan karyawan swasta generasi Z dan milenial untuk keluar dari pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja mereka. Penelitian ini tidak sejalan dengan (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015; Ramlawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Sedangkan pernyataan X2.3 yang terdiri dari pernyataan “Saya merasa waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan dibatasi” merupakan pernyataan tertinggi jika dilihat dari nilai cross loading hubungan stres kerja dengan turnover intention. Untuk menurunkan tingkat stres di tempat kerja, bisnis perlu memahami bahwa waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan terbatas. Tekanan di tempat kerja dihasilkan dari stres. Lingkungan tempat kerja atau individu itu sendiri mungkin menjadi sumber stres kerja karyawan. Tidak mungkin membedakan ekspektasi kerja dari stres kerja karyawan sebagai elemen yang berkontribusi. Tekanan tempat kerja dan beban kerja yang berlebihan berdampak pada kesehatan pribadi karyawan. Banyak karyawan yang terpaksa bekerja lembur tanpa istirahat dan waktu istirahatnya diambil (Nugraha &

Purba, 2017). Selain itu, pernyataan X2.5 yang meliputi pernyataan “Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan” memiliki skor terendah. Pimpinan harus melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan guna mencegah stres kerja. Untuk mengurangi stres kerja dan intensi *turnover*, manajer dan pemimpin harus berbagi pekerjaan, mendekati atasan dan bawahan, dan terlibat dalam percakapan bersama/pribadi untuk meningkatkan motivasi kerja. Direkomendasikan untuk mempromosikan dan memperbaiki masalah tekanan kerja. Apakah karyawan mengalami perasaan tertekan, frustrasi atau marah di tempat kerja, atau apakah karyawan tenang dan tidak mengalami kesulitan besar di tempat kerja (Ludiya, 2016).

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan studi ini adalah bahwa temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap niat berpindah sementara keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang kecil atau bahkan tidak ada sama sekali. Berdasarkan bukti empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan intensi *turnover* yang rendah dan tingkat stres kerja yang lebih rendah yang berkontribusi terhadap intensi *turnover*, perusahaan harus memperhatikan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini terbatas pada generasi Z dan milenial pegawai swasta di kota Samarinda, maka bisa melakukan analisis perbandingan antara pegawai swasta dan ASN atau penambahan sampel pada penelitian selanjutnya dan bisa juga dilakukan observasi wilayah yang lebih luas, tidak hanya di Samarinda saja bisa daerah lain yang menarik untuk diteliti dan diobservasi lebih lanjut.

B. Keterbatasan Penelitian

Work life balance dan stres kerja merupakan dua variabel independen yang termasuk dalam penelitian ini, dan *Turnover Intention* berfungsi sebagai variabel dependen. Hanya 108 sampel milenial dan anggota generasi Z yang digunakan dalam penelitian ini.

C. Saran

Peneliti dapat membuat rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak terkait, seperti berikut ini, berdasarkan temuan analisis yang dilakukan.

1. Untuk Akademis:

- a. Temuan penelitian ini dapat dikonsultasikan saat melakukan penelitian tambahan.
- b. Objek dan lokasi yang berbeda dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut, memungkinkan beberapa objek penelitian untuk dibandingkan.
- c. R-Square studi ini menempatkannya dalam kategori lemah, sehingga penelitian di masa depan kemungkinan akan menggunakan lebih banyak peserta studi, memasukkan variabel lain, dan menggunakan perangkat lunak selain Smart PLS 4.0 untuk memberikan hasil yang lebih baik.

2. Untuk Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial

Bagi karyawan swasta generasi Z dan milenial, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan antara lain, menjaga *Worklife Balance* guna menyeimbangkan kepuasan personal dengan bekerja, kehidupan pribadi dengan bekerja dan mencegah stres kerja agar tidak timbul rasa ingin resain atau *Turnover Intention*.

3. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian, lokasi penelitian tidak hanya berada di Kota Samarinda saja, tetapi bisa di Kota lainnya. Sebelum melakukan penelitian juga diharapkan peneliti dapat melakukan pendekatan kepada karyawan swasta generasi Z dan milenial agar hasil yang didapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Zakaria, W., Yuliansyah, M., Hendra, H., & Muhammad, A. 2022. "Work Environment and Life Balance on Work Passion and Its Implications on Turnover Intention", *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 6(126), pp. 97–110. Available at: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2022-06.12>.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. 2021. "Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Work-Life Balance and Work Passion on Turnover Intention", *Junior Scientific Researcher Journal*, 7(1), pp. 33–48. Available at: https://www.jsrpublishing.com/userfiles/files/archive_pages/114/Article_Azmi_et_al.J_JSR_Journal_Vol.VII_No.1_2021.pdf.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. 2016. "Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading", *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), pp. 382–394. Available at: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/28053>.
- BPS Samarinda, 2020. "Hasil Sensus Penduduk 2020". Available at: <https://samarindakota.bps.go.id/pressrelease/2021/01/26/101/hasil-sensus-penduduk-2020.html> (diakses pada 11 Mei 2023).
- Chen, Y., Wang, C., & Cheng, W. 2015. "Structural investigation of the relationship between working satisfaction and employee turnover", *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1). Available: <https://docplayer.net/17109635-Structural-investigation-of-the-relationship-between-working-satisfaction-and-employee-turnover.html>.
- Cho, J. E., Choi, H. C., & Lee, W.J. 2014. "An Empirical Investigation of the Relationship Between Role Stressors, Emotional Exhaustion and Turnover Intention in the Airline Industry", *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(9), pp. 1023–1043. Available at: doi.org/10.1080/10941665.2013.837398.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Clarke, M. C., Koch, L., & Hill, E. J. 2004. "The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit", *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), pp. 121–40. Available at: [Doi: 10.1177/1077727X04269610](https://doi.org/10.1177/1077727X04269610).

- Deloitte. 2020. "The Deloitte Global Millennial Survey 2020". Available at: <https://www2.deloitte.com/id/en/pages/aboutdeloitte/articles/millennialsurvey.html> (diakses pada 11 Mei 2023).
- Djapar, D. P. 2020. "Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Karyawan Terhadap Turnover Intention PT.Edly Kreasi Di Bogor". *Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta*.
- Fornell, C., Larcker, D.F., 1981. "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research* 18 (1), 39-50.
- Gadzali, S. S. 2020. "Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan niat untuk Mengundurkan Diri: Studi Manajer Perbankan Syariah di Jawa Barat Work-Life", *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 6(3), pp. 571–580. Available at: <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.6.3.571>.
- Gallup. 2019. "Millennials: The Job-Hopping Generation". Available at: <https://www.gallup.com/workplace/231587/millennials-job-hopping-generation.aspx> (diakses pada 11 Mei 2023).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. et. al. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hardika, H., Nur Aisyah, E., & Gunawan, I. (2019). *Buku Transformasi Belajar Generasi Milenial*. In *Education Inquiry*.
- Harnoto, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedu. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussein, A. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya:Modul Ajar.

- Ivancevich, I., & John M. (2007) *Human Resource Management, Tenth Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Jamil, M., Setiawan, M., & Juwita H. 2022. "Investigating factors predicting employees' turnover intention: An empirical study on islamic banking industry", *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(5), pp. 261–272. Available at: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i5.1873>.
- Lebang, F., & Ardiyanti, N. 2021. "The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia", *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 187, pp. 638–648. Available at: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.122>.
- Lestari, D., & Margaretha, M. 2020. "Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees", *Management Science Letters*, 11, pp. 165–170. Available at: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>.
- Lewis, S., & Humbert, A. (2010) "Discourse or reality? “Work-life balance”, flexible working policies and the gendered organisation.", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), p. :239-254. Available at: <https://eprints.mdx.ac.uk/4144/>.
- Ludiya, H. 2016. "Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, Dan Loneliness Terhadap Turnover Intentions Pada Sebuah Universitas Swasta Di Kota Batam", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(2), pp. 299–322. Available at: <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i2.2233>.
- Malik, M., Gomez, S., Ahmad M., & Saif M. 2010. "Examining the relationship of worklife balance, job satisfaction and turnover inpakistan", *Journal of Ontario International Development Agency*, p. 27. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1689323.
- Mangkunegara, A. 2005. *Perilaku Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. 2005. "Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy", *Women in Management Review (in press)*, 20 (1), pp. 37-55. Available at: <https://eprints.qut.edu.au/10689/1/10689.pdf>.
- Mobley, W. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhadi, M., Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. 2022. "Pengaruh Work Life

- Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat", *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), pp. 77–83. Available at: <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/14807>.
- Muttaqiyathun, A., & Rosita, D. 2020. "The Effect of Work Stress on Employee Turnover Intention in Pt Bank Rakyat Indonesia Makassar Branch Ahmad Yani", *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), pp. 227–234. Available at: <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.2128>.
- Nafiudin, N. 2015. "Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Bank Agroniaga TBK Cabang Bandung", *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), pp. 24–38. Available at: <https://doi.org/10.30656/sm.v1i1.223>.
- Nafiudin, N., & Umdiana, N. 2017. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten", *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), pp. 69–91. Available at: <https://doi.org/10.30656/sm.v3i2.259>.
- Napitupulu, B., Budiadnyana, G., Johan, M., Admiral, A., & Novitasari, D. 2021. "Kepemimpinan Etis: Rahasia Menurunkan Stres Kerja dan Turnover Intention", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), p. 76. Available at: <https://doi.org/10.26905/jmdk.v9i1.5794>.
- Noordiono, Azis. (2016). "Karakter Generasi Z dan Proses Pembelajaran Pada Program Studi Akuntansi UNAIR 2016", *Jurnal Surabaya Unair*.
- Novitasari, D., Johan, M., Nadeak, M., Admiral, A., & Asbari, M. 2022. "Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional?", *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), pp. 443–455. Available at: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>.
- Nugraha, A., & Purba, S. 2017. "Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 10(1), pp. 49–60. Available at: <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2274>.
- 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*, 6(2), pp. 121–132. Available at: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>.
- Nurendra, A., & Saraswati, M. 2016. "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan", *Humanitas*, 13(2), pp. Hal 84–94. Available at: <https://10.26555/humanitas.v13i2.6063>.

- Pew Research Center. 2019. "Millennials Stand Out for Their Technology Use, but Older Generations Also Embrace Digital Life". Available at: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/09/09/us-generations-technology-use/> (diakses pada 11 Mei 2023).
- Prayogi, M., 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), pp. 39–51. Available at: <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>.
- Priowidodo, A., Wibowo. W., & Hamidah, H. 2019. "Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta", *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(1), pp. 34–45. Available at: <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.1.04>.
- Putra, Yanuar S. "Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi." *Among Makarti* vol. 9, no. 2, 2016, Available at: doi:10.52353/ama.v9i2.142.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. 2021. "The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction", *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(4), pp. 117–127. Available at: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>.
- Ramlawati, R., Wati, E., Yasin, N., & Kurniawaty, K. 2021. "External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention", *Management Science Letters*, 11, pp. 511–518. Available at: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>.
- Rini, D.P dan Sukanti, S. 2016. "Pengaruh Karakter Generasi Z Peran Guru dalam Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Akuntansi". *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Vol.V (5). Available at: <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/kpai/article/view/57311>
- Stillman, D., & Stillman, J. 2017. *Generasi Z :Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, S. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, S. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syara, S., & Syah, T. 2022. "The Effect of Proactive Personality, Work-Life Balance and Work Engagement on Turnover Intention", *Asia Pacific Management and Business Application*, 010(03), pp. 331–344. Available at: <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.7>.
- The National Institute for Occupational Safety and Health (2008) *EXPOSURE TO STRESS Occupational Hazards in Hospitals*. July 2008. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES.
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Freeman, E. C. 2010. "Generational Differences in Young Adults' Life Goals, Concern for Others, and Civic Orientation, 1966 – 2009". *Journal of Personality and Social Psychology*, 2012, Vol. 102, No. 5, 1045–1062. Available at: <https://doi.org/10.1037/a0027408>.
- Wirawan, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirya, K., & Andiani, N. 2020. "Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung)", 2(1), pp. 50–60.
- Wisantyo, N., & Madiistriyatno, H. 2015. "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)", *Jurnal MIX*, 5(1), pp. 54–69. Available at: https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

		PEMERINTAH KOTA SAMARINDA DINAS TENAGA KERJA Jalan Basuki Rahmat Nomor 78 Lantai III Telp. (0541) 743595 Samarinda (Kalimantan Timur) kode pos 75112 http://disnaker.samarindakota.go.id Email: disnaker.smd@gmail.com	
		Samarinda, 26 Mei 2023	
Nomor	: 421/909/100.04	Kepada	
Lampiran	: -	Yth. Ketua Program Studi S1	
Perihal	: Kesediaan Menerima Mahasiswa UMKT untuk melakukan penelitian	Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.	
		di -	Samarinda

Berdasarkan surat Nomor : 169/FEBP.1/D.2/C/2023 Perihal Permohonan Ijin Penelitian bagi Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah, maka instansi kami :

- Bersedia menerima mahasiswa UMKT untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir atau skripsi.
- Nama siswa yang kami terima adalah :

NO.	NAMA/NIM	KELAS / JURUSAN	KET
1.	Achmad Abdi Aqsa 1911102431484	MSDM	
2.	Ahmad Armanuady Azahar 1911102431408	MSDM	
3.	Adha Widya Putri 1911102431395	MSDM	
4.	Hana Saida 1911102431275	MSDM	
5.	Ulya Ilmiati Fauziah 1911102431379	MSDM	

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.



M. WAHYONO HADIPUTRO, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 19641224 199203 1 011

Lampiran 2. Rekapitan Kuesioner Penelitian

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin : (Laki-laki / Perempuan)
4. Status : Menikah / Belum Menikah

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Anda isi dandiharapkan agar dijawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dansebenarnya.
2. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah.Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
3. Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda (√) pada pilihan jawabanyang tersedia.
4. Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju (1 poin) TS : Tidak setuju (2 poin) S :Setuju (3 poin) SS : Sangat Setuju (4 poin).

KUESIONER PENELITIAN

1. *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa malas untuk masuk kerja dan absensipun meningkat.				

2.	Saya merasa berani untuk melanggar tata tertib pekerjaan.				
3.	Saya merasa berani menentang dan protes kepada atasan.				
4.	Saya terlalu banyak melakukan semua tanggung jawab pekerjaan yang sangat berbeda dan tidak sesuai dari biasanya.				

2. Worklife Balance

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih menjagakeseimbangan waktubekerja dengan kehidupan diluar pekerjaan.				
2	Saya lebih menjaga keseimbangan keterlibatan komitmen dalam bekerja dan diluar pekerjaan .				
3	Saya lebih menjaga keseimbangan kepuasan personal dalam bekerja maupun diluar pekerjaan.				

3. Stres Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Beban kerja yang diberikan terlalu berat untuk saya				

2.	Saya merasa sikap pemimpin kurang adil dan pilih kasih terhadap para karyawan				
3.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas				
4.	Sering terjadi konflik antara saya dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan				
5.	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam perusahaan				
6.	Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja saya				

Lampiran 3. Data Tabulasi

A. Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	<i>Turnover Intention</i> (Y)				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1	1	1	2	2	6
2	2	1	1	1	5
3	2	2	2	2	8
4	2	1	1	2	6
5	2	2	2	2	8
6	2	2	2	2	8

7	2	1	3	2	8
8	3	2	2	4	11
9	1	2	3	4	10
10	1	1	1	2	5
11	1	1	4	3	9
12	1	1	2	2	6
13	1	2	2	2	7
14	1	2	2	2	7
15	1	2	2	2	7
16	1	2	2	2	7
17	1	1	1	1	4
18	1	1	1	2	5
19	2	2	1	2	7
20	2	1	2	2	7
21	2	2	2	3	9
22	2	1	1	2	6
23	1	1	3	1	6
24	2	2	2	2	8
25	3	3	3	3	12
26	2	2	2	3	9
27	1	1	2	2	6
28	1	2	1	2	6
29	1	1	1	1	4
30	1	2	3	3	9
31	1	1	3	3	8
32	4	2	4	2	12

33	1	1	1	1	4
34	1	1	4	3	9
35	2	4	4	4	14
36	2	2	2	2	8
37	1	1	1	1	4
38	4	4	4	2	14
39	2	2	2	2	8
40	2	2	2	2	8
41	2	2	3	1	8
42	2	2	2	2	8
43	4	3	3	2	12
44	2	2	1	1	6
45	2	2	1	2	7
46	2	2	1	1	6
47	1	1	1	1	4
48	4	2	2	2	10
49	1	2	2	2	7
50	1	1	1	1	4
51	2	2	2	2	8
52	2	2	2	1	7
53	2	2	2	2	8
54	3	2	2	3	10
55	1	1	1	1	4
56	2	2	2	2	8
57	4	2	2	2	10
58	2	2	2	1	7

59	1	1	1	1	4
60	1	2	1	1	5
61	2	2	1	1	6
62	2	2	2	2	8
63	2	2	1	2	7
64	2	2	2	2	8
65	1	1	2	2	6
66	1	1	1	1	4
67	1	1	2	2	6
68	2	1	1	3	7
69	1	1	2	3	7
70	1	1	2	2	6
71	2	2	2	3	9
72	1	1	4	4	10
73	1	1	2	2	6
74	2	3	1	3	9
75	2	2	2	2	8
76	2	1	2	3	8
77	2	2	2	2	8
78	2	2	2	2	8
79	3	2	1	3	9
80	2	2	4	4	12
81	2	2	2	3	9
82	2	2	2	3	9
83	2	2	3	2	9
84	1	1	1	1	4

85	2	2	3	3	10
86	2	2	2	3	9
87	1	1	2	2	6
88	1	2	3	2	8
89	2	2	1	3	8
90	2	1	3	3	9
91	2	2	2	3	9
92	2	3	2	3	10
93	2	2	2	2	8
94	1	1	3	2	7
95	2	1	2	2	7
96	1	2	2	2	7
97	2	2	3	3	10
98	2	2	2	2	8
99	2	2	2	3	9
100	2	2	2	3	9
101	2	2	3	2	9
102	2	1	2	3	8
103	3	3	3	3	12
104	2	2	3	3	10
105	1	1	3	3	8
106	2	2	3	3	10
107	1	1	2	2	6
108	1	1	2	3	7

B. Variabel *Worklife Balance* (X1)

No	Worklife Balance (X1)			Total
	X1.1	X2.2	X3.3	
1	3	3	3	9
2	3	3	3	9
3	3	4	3	10
4	3	4	3	10
5	3	3	3	9
6	2	3	2	7
7	3	3	3	9
8	2	3	2	7
9	2	4	3	9
10	3	3	3	9
11	3	3	3	9
12	3	3	3	9
13	3	3	3	9
14	3	3	3	9
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	3	3	3	9
20	2	3	2	7
21	4	4	4	12
22	2	3	4	9
23	3	3	3	9
24	2	2	2	6
25	4	3	4	11
26	3	3	3	9
27	2	2	3	7
28	3	2	2	7
29	3	3	3	9
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	3	3	4	10
33	3	3	3	9
34	4	4	4	12

35	3	3	3	9
36	3	3	3	9
37	4	4	3	11
38	3	3	2	8
39	3	3	3	9
40	4	4	4	12
41	3	3	2	8
42	3	3	3	9
43	4	4	4	12
44	4	4	3	11
45	4	3	4	11
46	3	3	3	9
47	3	3	3	9
48	2	2	3	7
49	3	3	3	9
50	3	3	3	9
51	3	3	3	9
52	2	3	3	8
53	4	4	4	12
54	3	3	3	9
55	4	4	4	12
56	3	3	3	9
57	2	2	3	7
58	3	3	3	9
59	3	4	3	10
60	4	4	4	12
61	4	3	4	11
62	4	4	4	12
63	4	4	4	12
64	4	4	3	11
65	3	3	3	9
66	3	3	3	9
67	3	3	3	9
68	4	4	4	12
69	3	3	3	9
70	3	3	2	8
71	4	4	4	12
72	3	3	2	8

73	3	3	3	9
74	4	4	4	12
75	3	3	3	9
76	3	3	3	9
77	3	3	3	9
78	2	3	3	8
79	3	4	4	11
80	3	4	3	10
81	4	4	3	11
82	3	3	3	9
83	3	3	3	9
84	2	2	2	6
85	3	3	3	9
86	3	3	3	9
87	3	3	2	8
88	3	3	3	9
89	3	3	3	9
90	3	3	4	10
91	3	3	3	9
92	4	2	3	9
93	2	3	3	8
94	3	3	3	9
95	3	3	3	9
96	3	3	3	9
97	3	3	3	9
98	2	3	3	8
99	3	3	3	9
100	3	2	3	8
101	3	3	3	9
102	3	3	3	9
103	3	3	3	9
104	2	3	2	7
105	3	3	3	9
106	3	3	3	9
107	3	3	2	8
108	3	3	1	7

C. Stres Kerja (X2)

No	Stres Kerja (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	2	2	2	2	1	2	11
2	2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	2	2	2	12
5	2	2	2	2	2	2	12
6	2	2	2	2	2	2	12
7	2	2	2	1	2	2	11
8	3	2	4	1	2	3	15
9	3	1	3	2	2	3	14
10	3	1	2	1	1	1	9
11	2	2	2	2	2	3	13
12	2	3	4	4	4	4	21
13	2	2	2	2	2	2	12
14	2	2	2	2	2	2	12
15	2	2	2	2	2	2	12
16	2	2	2	2	2	2	12
17	1	2	2	2	2	2	11
18	2	2	2	1	1	2	10
19	2	2	2	2	2	2	12
20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	3	3	3	2	3	16
22	2	2	2	2	2	2	12

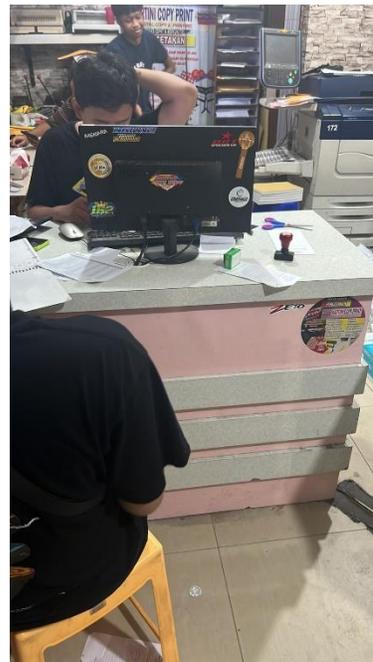
23	1	1	3	1	1	1	8
24	2	2	2	2	2	2	12
25	3	3	3	3	2	2	16
26	2	2	3	3	2	2	14
27	2	1	1	1	1	1	7
28	2	3	3	2	2	2	14
29	1	1	2	2	2	2	10
30	2	3	1	1	1	2	10
31	2	3	3	1	1	2	12
32	1	1	3	2	2	1	10
33	2	2	2	2	2	2	12
34	3	3	3	4	2	3	18
35	4	4	4	1	1	4	18
36	2	3	3	3	3	2	16
37	2	2	1	2	2	2	11
38	4	4	4	3	1	2	18
39	2	2	2	2	2	2	12
40	2	2	1	1	1	1	8
41	3	4	3	4	3	4	21
42	4	2	4	4	2	3	19
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	1	3	1	3	1	12
45	2	2	2	2	1	2	11
46	2	2	2	1	1	1	9
47	1	1	1	1	1	1	6

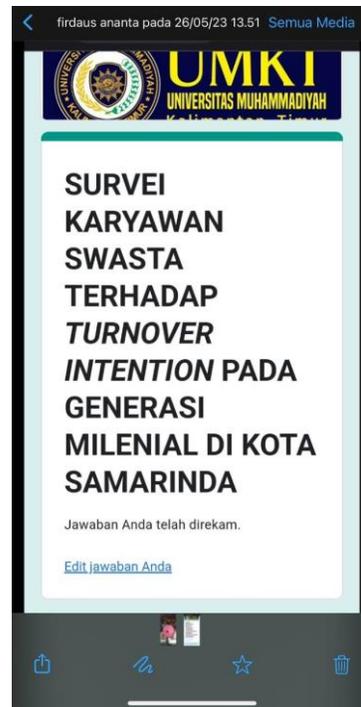
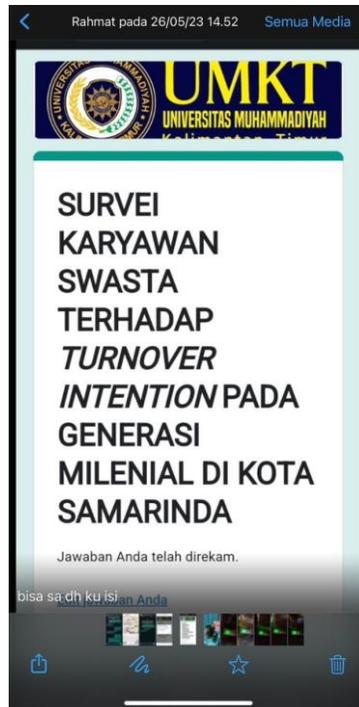
48	3	4	3	2	2	1	15
49	2	2	2	2	2	2	12
50	1	2	2	2	2	3	12
51	2	2	2	2	2	2	12
52	2	2	2	2	2	2	12
53	2	2	3	2	2	2	13
54	2	2	2	2	2	2	12
55	3	3	2	3	2	3	16
56	3	2	3	2	2	2	14
57	2	4	4	4	1	1	16
58	2	2	2	2	2	2	12
59	1	2	2	1	1	1	8
60	1	1	2	1	1	2	8
61	1	1	2	1	1	1	7
62	2	2	2	2	2	2	12
63	2	2	2	2	2	2	12
64	2	2	2	2	2	2	12
65	2	2	2	2	1	2	11
66	2	2	2	2	2	2	12
67	3	2	3	1	2	3	14
68	2	3	2	1	1	2	11
69	2	2	2	2	2	2	12
70	2	2	2	2	2	2	12
71	2	1	3	1	1	2	10
72	2	3	4	2	2	3	16

73	2	1	1	1	2	1	8
74	2	2	2	2	2	3	13
75	3	3	3	2	2	2	15
76	1	3	3	3	3	3	16
77	2	2	3	2	2	2	13
78	2	2	2	2	2	2	12
79	3	3	3	3	3	3	18
80	2	2	3	2	1	2	12
81	3	2	2	2	2	3	14
82	2	2	3	2	2	3	14
83	3	2	3	2	2	2	14
84	2	2	2	2	1	2	11
85	3	3	2	2	2	3	15
86	2	3	3	3	2	3	16
87	3	2	3	2	2	3	15
88	2	2	3	1	2	3	13
89	2	3	3	2	2	3	15
90	1	2	3	2	2	3	13
91	2	2	2	2	2	2	12
92	2	1	3	2	1	3	12
93	3	2	3	2	2	3	15
94	2	1	3	2	2	3	13
95	2	2	2	2	2	2	12
96	2	2	2	1	2	1	10
97	2	2	2	1	2	2	11

98	3	3	3	2	3	3	17
99	2	2	3	3	2	2	14
100	3	3	2	2	2	3	15
101	2	2	2	1	2	2	11
102	2	2	2	2	2	2	12
103	3	2	3	2	3	3	16
104	2	3	2	2	2	2	13
105	2	2	2	2	2	2	12
106	2	4	3	2	2	3	16
107	2	1	2	1	1	2	9
108	3	2	2	2	2	2	13

Lampiran 4. Dokumentasi Pengambilan Sampel Karyawan Swasta





FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Achmad Abdi Agsa
 NIM : 1911102421984
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Bimbingan Mulai : 5 Februari 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turn-over Intention Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	5 Februari 2023	- Pengajuan judul - Pembagian judul & variabel	
2	2 Februari 2023	- Mencari jurnal nasional & internasional yang sesuai dengan variabel dan judul masing-masing	
3	11 Februari 2023	- menyesuaikan jurnal apakah sudah benar (signifikan, tidak signifikan, nasional, internasional)	
4	18 Februari 2023	- Menyesuaikan jurnal apakah sudah benar (signifikan, tidak signifikan, nasional, internasional)	
5	25 Februari 2023	- Menyesuaikan Penulisan Pada BAB I dan merevisi Bab I	
6	4 Maret 2023	- Revisi Bab I	
7	18 Maret 2023	- Revisi Bab II	

8	25 Maret 2023	Revisi Bab I, II, III	2l
9	01 April 2023	Acc Seminar Proposal	2l
10	20 April 2023	Bimbingan terkait jumlah Responden	2l
11	28 April 2023	Konsultasi kuesioner yang telah diisi Responden	2l
12	3 Juni 2023	Revisi Bab 4	2l
13	6 Juni 2023	Perbaikan Populasi di Bab 3 (melalui zoom)	2l
14	10 Juni 2023	Revisi Bab 4 & 5	2l
15	18 Juni 2023	Revisi Bab 3, 4, & 5	2l
16	20 Juni 2023	Acc wajib Semesta	2l
17	07/08/23	Pengesahan Skripsi & Naskah	2l

Samarinda, 07/08/2023

Pembimbing,



(Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA)



UMKKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: Achmad Abdi Aqsa

NIM: 1911102431484

Judul:

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SWASTA
GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA

1) Intisari/Abstract

2) I/Latar Belakang Masalah

3) II/Tinjauan Teori

4) III/Metode Penelitian

5) Saran dan Perbaikan Lain

- Hasil Penelitian dari hipotesis harus disesuaikan hasilnya
- membuat persamaan sem

Penguji,

(Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA)



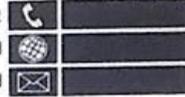
UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: Achmad Abdi Aqsa

NIM: 1911102431484

Judul:

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SWASTA
GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA

1) Intisari/Abstract

2) I/Latar Belakang Masalah

3) II/Tinjauan Teori

4) III/Metode Penelitian

5) Saran dan Perbaikan Lain

- Perbaikan pembahasan hasil
- Perbaikan R.S atau Perjemaran
- Perbaikan kesimpulan

Penguji,

(Sofia Ulfa Eka Hadiyahanti, S.E., M.Si)



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 296/KET/FEBP.1/A.5/C/2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Achmad Abdi Aqsa
NIM : 1911102431484
Prodi : S1 Manajemen
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Worklife Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda.

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian dari bulan Maret – Juni 2023.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, atas perhatian dan kerjsamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Samarinda, 20 Muharram 1444 H
07 Agustus 2023 M

Ketua,

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PENGARUH WORK-LIFE
BALANCE DAN STRES KERJA
TERHADAP TURN-OVER
INTENTION KARYAWAN
SWASTA GENERASI Z DAN
MILENIAL DI KOTA SAMARINDA

by Achmad A. Skr 3107---

Submission date: 31-Jul-2023 02:27PM (UTC+0800)

Submission ID: 2139364216

File name: Achmad_Abdi_Aqsa1911102431484Uji_Turnitin_1_Skripsi.docx (1.34M)

Word count: 12185

Character count: 78819

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP TURN-OVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA

ORIGINALITY REPORT

23%	22%	13%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	1%
2	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
6	jtmb.ejournal.unri.ac.id Internet Source	1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%

openjournal.unpam.ac.id