



# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MILENIAL DI JAKARTA

**Nathanael Mikha Nugraha**

Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia.

Alamat email: [mikhanathanael8@gmail.com](mailto:mikhanathanael8@gmail.com)

Kristin Handayani

[Kristinhandayani.mm@gmail.com](mailto:Kristinhandayani.mm@gmail.com)

**Abstrak:** *The millennial generation has a bad image in the world of work. Usually this generation is often called the generation of fleas or likes to move places of work. Therefore the researchers aim to determine the effect of job satisfaction and the Work-Life Balance of millennial employees in the Jakarta area. There are five indicators to measure job satisfaction, namely salary, the job itself, promotions, and supervision. There are three indicators that measure work-life balance variables, namely time balance, involvement balance, and satisfaction balance. There are three indicators that measure the variable turnover intention, namely thoughts of leaving, intention to look for another job, and intention to leave the company. The results of the study show that job satisfaction has no effect, while work-life balance has a negative effect on turnover intention. The Work-Life Balance must be considered for the millennial generation because with this harmony, employees feel uncomfortable at work, so it will increase the Turnover Intention of a company where the employee works.*

**Kata kunci:** *Job Satisfaction, Work-Life Balance, Turnover Intention*

## 1. PENDAHULUAN

Tidak dapat disangkal bahwa generasi milenial (generasi muda yang lahir pada tahun 1980-1999) saat ini merupakan mayoritas tenaga kerja. Generasi ini terkenal sangat individual dan lebih peduli pada kepentingan mereka sendiri daripada kepentingan kelompok. Selain itu, generasi milenial dianggap lebih menghargai tantangan daripada pengejaran yang lebih materialistis. Sifat-sifat tersebut pada akhirnya menghasilkan citra generasi milenial yang menggambarkan mereka sebagai pekerja yang tidak setia saat pertama kali memasuki dunia kerja. Ketika mereka merasa bahwa perusahaan tersebut tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan, beberapa orang bahkan tidak segan untuk berhenti di hari pertama kerja.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, generasi milenial sangat dekat dengan teknologi. Salah satu ciri generasi milenial yaitu sering mengakses media sosial dan teknologi digital untuk komunikasi. Hal tersebut dikarenakan generasi ini tumbuh ketika teknologi mulai berkembang. Ciri ciri generasi milenial lainnya yaitu generasi ini cukup kreatif, mampu memberikan informasi, mempunyai kemampuan luar biasa, dan produktif. Jika dibandingkan dengan generasi X, para milenial diketahui lebih nyaman dan berteman sangat baik dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

teknologi. Mereka sudah menggunakan teknologi dalam segala hal, termasuk belajar, belanja, berkomunikasi, hingga memesan transportasi. Tak hanya itu, ciri generasi milenial lainnya yaitu mudah berkomunikasi dan terbuka. Pengaruh teknologi membuat mereka lebih mudah berpikir terbuka dalam berbagai hal termasuk ekonomi dan politik. Mereka juga lebih reaktif terhadap perubahan zaman.

Gen Z dan milenial tidak hanya bekerja untuk perusahaan mereka saat ini demi uang. Ini didasarkan pada studi yang dilakukan oleh perusahaan survei dunia Deloitte yang disebut The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey. Tujuan utama mereka adalah keseimbangan kehidupan kerja, menurut penelitian. 32% responden Gen Z dan 39% responden milenial menyebutkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor dalam keputusan mereka untuk bekerja di perusahaan mereka saat ini. Bagi individu muda, konsep work-life balance bukanlah hal baru. Kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan, kebutuhan pribadi, kehidupan keluarga, dan aktivitas santai disebut sebagai kondisi ini.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2015), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

#### 2.1.1. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut merupakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Nuraha & Suherna (2019), yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Kesempatan atau Promosi
- d. Pengawasan (Supervisi)

### 2.2. Teori *Work-Life Balance*

Menurut Mcdonald dan Bradley dalam Kelvin (2021) mendefinisikan *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

#### 2.2.1. Indikator *Work-Life Balance*

Indikator work-life balance menurut McDonald dan Bradley dalam Barage dan Sadarusman (2022) yaitu :

- a. Keseimbangan waktu , hal ini menyangkut jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja serta beraktivitas diluar pekerjaan.
- b. Keseimbangan keterlibatan. Tingkatan keterlibatan psikologis serta komitmen dalam bekerja maupun diluar pekerjaan.
- c. Keseimbangan kepuasan. Berhubungan dengan tingkatan kepuasan kerja pada disaat bekerja serta hal-hal diluar pekerjaan.

### 2.3. Teori *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam buku Dr. Farida Elmi (2018, 198) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari organisasi yang dominan mempengaruhi *turnover*.

#### 2.3.1. Indikator *Turnover Intention*





Terdapat indicator yang digunakan untuk mengukur turnover intention menurut Ardan & Jaelani antara lain :

- a. Berpikir atau pikiran untuk keluar dari perusahaan atau *Thinking of Quitting*
- b. Intensi untuk mencari pekerjaan lain atau *Intention to Search*
- c. Intensi untuk keluar dari perusahaan atau *Intention to Quit*

### 3. METODE

#### 2.4. Objek Penelitian

Pada penelitian ini , objek penelitiannya adalah pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan milenial di wilayah Jakarta. Generasi milenial merupakan masyarakat yang lahir pada tahun 1980 hingga 1999.

#### 2.5. Desain Penelitian

Menurut Cooper dan Schindler (2017:147-152) , desain penelitian merupakan cetak biru (blue prints) yang digunakan untuk analisis data , rencana awal dalam pengumpulan , dan pengukuran yang akan membantu peneliti dalam membuat pilihan-pilihan penting didalam penelitian. Terdapat delapan pendekatan / klarifikasi penelitian yaitu :

##### a. Tingkat Penyelesaian Masalah Penelitian

Studi penelitian ini bersifat formal. Terdapat hipotesis penelitian yang akan melibatkan prosedur dan sumber data yang tepat. Penggunaan studi formal ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang tersedua dan mengemukakan jawaban dari pertanyaan penelitian.

##### b. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan dengan penyebaran kuisisioner mengenai variabel yang diteliti yang berisi pernyataan yang ditujukan kepada responden.

##### c. Kontrol Peneliti Terhadap Variabel

Penelitian ini dilakukan karena mengandung informasi dunia nyata atau kejadian terkini. Variabel yang diselidiki berada di luar kendali peneliti dan tidak dapat diubah.

##### d. Tujuan Studi

Tujuan didalam studi ini yaitu kausal-eksplanatori. Tujuan ini digunakan untuk mengetahui sebab-akibat dan hubungan antar variabel. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan milenial di wilayah Jakarta.

##### e. Dimensi Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional, dimana penelitian ini hanya di lakukan sekali dan mewakili satu periode tertentu.

##### f. Cakupan Topik

Penelitian ini adalah penelitian statistik, penelitian ini berusaha mencari sampel yang sesuai dengan karakteristik dan diuji secara kuantitatif.

##### g. Lingkungan Penelitian

Kondisi lapangan merupakan hal yang diteliti dalam penelitian ini, penyebaran kuisisioner kepada objek penelitian yaitu karyawan milenial yang bekerja di wilayah Jakarta.

##### h. Kesadaran Persepsi Partisipan

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKK (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Pemahaman diberikan kepada subjek penelitian yaitu milenial untuk menghindari persepsi yang tidak baik terhadap penelitian yang dilakukan. Sehingga jawaban atau respon dari subjek penelitian dapat mempengaruhi hasil penelitian yang sedang dilakukan.

## 2.6. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Menurut Sekaran dan Bougie (2017:77-79) variabel bebas (Independent Variable) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Sedangkan variabel terikat (Dependent Variable) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti.

## 2.7. Teknik Pengambilan Sampel

Desain pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan judgement sampling. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada 100 responden yang dikarenakan menurut Sekaran dan Bougie (2017:87) menyatakan cara praktis untuk menentukan ukuran sampel yaitu lebih besar dari 30 dan kurang dari 500.

## 2.8. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kuesioner dikirimkan sebagai bentuk komunikasi untuk mengumpulkan data. Penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang menjadi sampel penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Hal ini dilakukan agar dapat menjelaskan maksud dan isi kuesioner penelitian secara cukup rinci sehingga dapat diantisipasi untuk menghasilkan data berupa tanggapan responden yang lebih akurat.

## 2.9. Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang diperoleh dari survei adalah langkah selanjutnya setelah semua kuesioner terkumpul. Informasi yang dikumpulkan dari kuesioner adalah data mentah yang perlu diproses lebih lanjut agar bermanfaat untuk penelitian. Software SPSS 26 digunakan untuk mengolah data lebih lanjut untuk dianalisa dan menentukan seberapa besar pengaruh Work Life Balance dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Milenial di Area Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan didalam melakukan proses pengilahan data yaitu:

### 2.9.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang seberapa baik suatu instrument yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran & Bougie 2017:35). Kriteria yang digunakan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji bagaimana instrument pengukuran secara konsisten mengukur apapun konsep yang sedang diukur (Sekaran & Bougie 2017:35). Kriteria yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha  $\alpha > 0,70$ , maka pernyataan dinyatakan reliabel atau terpercaya.
- Jika nilai Cronbach's Alpha  $\alpha < 0,70$ , maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel atau tidak terpercaya.



### 3.6.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2021:19) digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Berikut merupakan analisis deskriptif yang digunakan, antarlain:

#### a. Analisis Presentase

Analisis presentase digunakan untuk mengetahui jawaban terbanyak dalam bentuk presentase.

#### b. Rata-rata hitung (*Mean*)

*Mean* merupakan sebuah penjumlahan nilai-nilai pengamatan dalam suatu distribusi yang dibagi oleh jumlah pengamatan.

### 3.6.4. Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Berikut merupakan skala peringkat yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

Skala Peringkat	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Data Kuesioner

### 3.6.5. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model refresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2021:196). Pengujian dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria dalam menentukan apakah data tersebut normal sebagai berikut:

- (1) Apabila probabilitas  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- (2) Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Seharusnya model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2021:157). Kriteria untuk bebas multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- (1) Apabila nilai toleransi  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$ , maka tidak terdapat multikolinearitas.





(2) Apabila nilai toleransi  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  maka terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Berikut merupakan kriteria dalam uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:

- (1) Apabila probabilitas  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- (2) Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas

### 3.6.6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi menurut Ghozali (2021:145-146) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik yang berarti mempunyai distribusi probabilistik dan variabel independen/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Berikut merupakan rumus analisis regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Variabel kinerja karyawan  
 a : Konstanta  
 $\beta_1$  : Variabel Kompensasi  
 $\beta_2$  : Variabel Kepuasan Kerja  
 e : Term of Error

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian model regresi mengenai apakah model regresi tersebut dapat digunakan atau tidak (Ghozali 2021:148). Berikut merupakan kriteria yang digunakan dalam uji f, sebagai berikut:

- (1) Taraf Sig. adalah 0,05.
- (2) Jika Sig. F  $< 0,05$  maka model layak untuk digunakan dalam penelitian.
- (3) Jika Sig.F  $> 0,05$  maka model tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2021:148-149). Berikut merupakan kriteria yang digunakan dalam menentukan apakah variabel independen signifikan atau tidak signifikan adalah sebagai berikut:

- (1) Taraf signifikansi/Sig. t ( $\alpha = 0,05$ )
- (2) Jika nilai Sig. t  $< 0.05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau tolak  $H_0$



(3) Jika nilai Sig.  $t > 0.05$  dan  $t$  hitung  $< t$  tabel maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau  $H_0$  diterima

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2021:147) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## 4. HASIL (Times New Romans, 12 pt, bold)

(Times New Romans, 12 pt) Pada bagian ini dipaparkan hasil-hasil penelitian, yang disampaikan dalam bentuk narasi, yang dapat dibantu oleh gambar, grafik, tabel, rumus, perhitungan dan lain-lain, yang memudahkan pembaca untuk memahaminya. Hasil penelitian dapat disajikan dalam beberapa sub-seksi.

### 4.1. Analisis Deskriptif

#### 4.1.1. Data Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data kuisisioner melalui *Google Form* yang telah disebarakan kepada 100 responden. responden terbanyak berasal dari pekerja yang sudah bekerja selama 3 tahun, sedangkan yang bekerja  $< 1$  tahun memiliki presentase sebanyak 12,4%, karyawan yang bekerja 2 tahun sebanyak 24,8%, karyawan yang sudah bekerja 4 tahun sebesar 20,4%, dan 14,6% adalah presentase bagi responden yang sudah bekerja 5 tahun.

#### 4.1.2. Uji Mean

##### a. Kepuasan Kerja

Skor mean adalah 3,91, artinya responden atau generasi milenial setuju bahwa mereka puas dengan pekerjaan yang mereka jalankan saat ini.

##### b. *Work-Life Balance*

skor mean dari variabel *work-life balance* adalah 3,74 yang artinya mereka setuju bahwa mereka terlibat secara emosional untuk mendapat kepuasan di tempat kerja.

##### c. *Turnover Intention*

hasil uji mean adalah 3,93. Responden setuju berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan meninggalkan pekerjaannya yang lama.

### 4.2. Uji Validitas

#### a. Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas dari variabel kepuasan kerja diperoleh bahwa  $r$  Hitung  $> r$  Tabel (0,361). Dengan demikian artinya setiap indikator pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

#### b. *Work-Life Balance*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)





Hasil uji validitas dari variabel *Work-Life Balance* diperoleh bahwa  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel (0,361). Dengan demikian artinya setiap indikator pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* dinyatakan valid.

#### *Turnover Intention*

Hasil uji validitas dari variabel *Turnover Intention* diperoleh bahwa  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel (0,361). Dengan demikian artinya setiap indikator pernyataan pada variabel *Turnover Intention* dinyatakan valid.

### 4.3. Uji Reliabilitas

#### a. Kepuasan Kerja

Hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja (X1) menyatakan bahwa nilai Cronbarch's Alpha yaitu  $0,758 > 0,70$ . Dengan demikian variabel X1 dinyatakan reliabel.

#### b. *Work-Life Balance*

Hasil uji reliabilitas pada variabel *work-life balance* (X2) menyatakan bahwa nilai Cronbarch's Alpha yaitu  $0,721 > 0,70$ . Dengan demikian variabel X2 dinyatakan reliabel.

#### c. *Turnover Intention*

Hasil uji reliabilitas pada variabel *turnover intention* (Y) menyatakan bahwa nilai Cronbarch's Alpha yaitu  $0,912 > 0,70$ . Dengan demikian variabel Y dinyatakan reliabel.

### 4.4. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas adalah  $0,095 > 0,05$  sehingga data yang diolah berdistribusi normal.

### 4.5. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa:

- (1) Nilai Tolerance X1  $1,528 > 0,100$  dan VIF  $0,654 < 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinearisme.
- (2) Nilai Tolerance X2  $1,528 > 0,100$  dan VIF  $0,654 < 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinearisme.

### 4.6. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa :

- (1) Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki Nilai Sig  $0,308 > 0,05$  Maka tidak Terjadi gejala heteroskedastisitas.
- (2) Variabel *work-life balance* (X2) memiliki Nilai Sig  $0,914 > 0,05$  Maka tidak Terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 4.7. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas, berikut merupakan hasil uji regresi linear berganda dibawah ini:

$$Y = 14.482 - 0.114X1 + 0.111X2$$

### 4.8. Uji F

Hasil uji F menyatakan bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel yaitu  $10,032 > 3,09$ , sehingga variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.





#### 4.9. Uji T

Hasil uji t menyatakan bahwa :

- (1) Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai  $1,961 < 1,984$  atau  $\text{sig } 0,053 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, dengan kata lain kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- (2) Variabel *work-life balance* (X2) memiliki nilai  $4,210 > 1,984$  atau  $\text{sig } 0,038 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dengan kata lain kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 4.10. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam Tabel 4.16 , nilai R Square adalah 0,71 yang memiliki arti bahwa variabel X1 Kepuasan Kerja dan X2 *Work-Life Balance* secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap variabel Y yaitu *Turnover Intention* sebesar 17,1%

#### 5. PEMBAHASAN (Times New Romans, 12 pt, bold)

##### 4.11. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan uji mean yang sudah dilakukan , dapat dilihat skor mean tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu 4,12 yang membuktikan bahwa responden setuju merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini , skor mean terendah adalah 3,72 dimana responden merasa puas dengan pemberian gaji dari perusahaan saat ini.

Pada hasil yang sudah tersedia , kepuasan kerja tidak berpengaruh secara terhadap *turnover intention*. Sehingga  $H_1$  tidak diterima yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka bukan gaji yang akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan, melainkan faktor lain yang akan mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan fungsi yang diungkapkan oleh Luthans, yaitu kepuasan kerja akan meningkatkan disiplin, semangat kerja, dan loyalitas tidak terbukti dalam penelitian ini, generasi milenial cenderung tidak menganggap gaji sebagai salah satu faktor yang membuat mereka ingin keluar dari organisasi, karena kepuasan kerja akan dicerminkan melalui moral kerja, disiplin kerja, serta kepuasan yang dikikmati di dalam dan di luar pekerjaannya.

#### 4.12. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan uji mean yang sudah dilakukan, dapat dilihat skor mean tertinggi pada variabel *work-life balance* yaitu 3,92 yang membuktikan bahwa responden memperoleh keterlibatan secara emosional untuk mendapat kepuasan di kehidupan pekerjaan, skor mean terendah adalah 3,52 bahwa responden memiliki waktu yang cukup untuk beraktivitas diluar jam kerja yang diberikan.

Pada hasil yang sudah tersedia, *work-life balance* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga H2 yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan terbukti. Maka penelitian ini memiliki pembahasan yang sama dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi di PT Mustika Dharmajaya. *Work-life Balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa *work-life balance* berperan dalam meningkatkan dan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Apabila organisasi memiliki kualitas *work-life balance* yang kurang baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* menjadi lebih tinggi yang akan merugikan organisasi.

#### 6. KESIMPULAN (Times New Romans, 12 pt, bold)

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dan dijelaskan pada bab keempat, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial Jakarta.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan Milenial di Jakarta, dimana *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap intensi untuk keluar dari pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA (Times New Romans, 12 pt)

- Afnisya, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *e-Proceeding of Management*, 6553.
- Antari, N. K. a. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19428>



Dewi Mawadati, A. R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan*, 18-26.

Elmi, D. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ghozali, P. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *www.stiestembi.ac.id*, 48-56.

Handayani, K. (2022). *Kewirausahaan dan Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>

Mawadati, D., & Saputra, A. R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *FORUM EKONOMI*, 22 (1) 2020, 18-26 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>, 18-26

Nugraha, D. M. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi di PT Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2), 287283. <https://www.neliti.com/publications/287283/pengaruh-leader-member-exchange-lmx-dan-work-life-balance-terhadap-turnover-inte>.

Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan employe engagement sebagai variabel intervening (studi pada karyawan po jaya ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>

Pangemanan, F. L., Tumbel, T. M., dan Pio, J. R. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.

Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>

Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The Effects Of Work Passion, Work Engagement And Job Satisfaction On Turn Over Intention Of The Millennial Generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>

Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada Pt. Tri manunggal karya. *Jurnal Mitra Manajemen*. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.99>

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.

Stephen P. Robbins, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.





**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Nathanael Mikha Nugraha

NIM

: 24190158

Tanggal Sidang : 17 April 2023

Judul Karya Akhir

: Pengaruh Kepuasan kerja dan work life balance  
terhadap Turnover Intention karyawan Milenial di  
Jakarta

Jakarta, 21 / 4 / 2023

Mahasiswa/I

(Nathanael Mikha)

Pembimbing

(Kristin Handayani)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.