

Pengaruh Persepsi Mengenai *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial pada PT X



SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT UNTUK MENDAPAT
GELAR SARJANA MANAJEMEN**

Oleh:

Adita Syahna Budi Cantika

6031801226

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**Influence of Perception Regarding Work-life Balance on Turnover
Intention of Millennial Generation Employees at PT X**



UNDERGRADUATE THESIS

**Submitted to complete part of the requirements to obtain a
Bachelor's Degree in Management**

By:

Adita Syahna Budi Cantika

6031801226

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Persepsi Mengenai *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial pada PT X

Oleh:

Adita Syahna Budi Cantika

6031801226

Bandung, 8 Agustus 2022

Ketua Program Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, S.E., M.M

Pembimbing Skripsi

Triyana Iskandarsyah Dra., M.Si.

Ko-Pembimbing Skripsi

**Elaine Vashti Bestari Kustedja,
S.E., MA**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini,

Nama : Adita Syahna Budi Cantika
Tempat, tanggal lahir : Kuningan, 12 Mei 2000
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Persepsi Mengenai *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial pada PT X

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan:

Dra. Triyana Iskandarsyah M. Si., dan Ibu Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E.,
MA.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Bandung, 21 Juli 2022

Pembuat Pernyataan



Adita Syahna Budi Cantika

ABSTRAK

Seiring berjalannya waktu populasi sumber daya yang sebelumnya didominasi oleh generasi X kini bergeser menjadi generasi Y atau generasi milenial. Adanya fakta bahwa generasi milenial kini sedang mendominasi angkatan kerja ini dikarenakan generasi milenial sedang memasuki usia produktif. Menurut Badan Pusat Statistik (2021) usia produktif manusia terukur sejak memasuki usia 15 tahun hingga mencapai 64 tahun. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang barang dan jasa berupa pemasok, kontraktor, fabrikator dalam industri minyak, gas, listrik. Ternyata 83% dari total keseluruhan karyawan pada perusahaan ini merupakan generasi milenial. Generasi milenial dikenal sebagai generasi kutu loncat atau *job hopping*. Fenomena ini diawali dengan adanya niat karyawan untuk berpindah kerja dalam kurun waktu tertentu yang disebut dengan *turnover intention*. Menurut Hafid & Prasetyo (2017) *turnover* dipicu oleh beberapa faktor seperti *work-life balance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi hingga hal yang paling personal yaitu stres kerja. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Mengenai *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial pada PT X.

Dikutip dari Greenhaus et al., (2003) *work-life balance* adalah sejauh mana individu terikat dan merasa puas dengan perannya di dalam pekerjaan dan keluarganya secara bersamaan. Adapun dimensi pada *work-life balance* meliputi *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work*, dan *Work Enhancement of Personal Life* (Fisher et al., 2009). *Work-Life Balance* memiliki manfaat antara lain kerja menjadi lebih produktif, hidup lebih bahagia, meningkatkan kreativitas serta meningkatkan hubungan yang baik (Smart Presence, 2021). Definisi *turnover intention* menurut William H Mobley et al adalah suatu hasil evaluasi yang dilakukan individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan tempat ia bekerja tetapi belum berupa tindakan nyata. Hal ini dapat dipicu oleh beberapa faktor antara lain yaitu faktor lingkungan dan faktor individual (Price, dalam Kusbiyanti 2013, p.94)

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu dengan pengumpulan data secara kuantitatif dengan menggambarkan karakteristik objek, peristiwa atau situasi pada perusahaan. Penelitian ini merupakan *applied research* yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang sedang dialami oleh manajer. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi yaitu sebanyak 51 responden. Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisis linear sederhana sebagai metode pendukung.

Hasil dari data olahan peneliti setiap dimensi pada *work-life balance* menunjukkan adanya persepsi negatif dari karyawan generasi milenial pada PT X. Sedangkan pada variabel *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi milenial pada PT X memiliki *turnover intention* yang tinggi. Data berdistribusi normal dengan *Asym. sig (2-tailed)* $0.200 > 0.05$ dengan persamaan analisis regresi linear sederhana $Y = 44,211 - 0.528X + \epsilon$.

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian bahwa adanya pengaruh signifikan negatif dari *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *work-life balance* menyebabkan adanya penurunan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, *Turnover Intention*, *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention*, *Work-Life Balance Generasi Milenial*, *Turnover Intention Generasi Milenial*, *Generasi Milenial*, *Generasi Y*.

ABSTRACT

Nowadays, the population of resources that were previously dominated by generation X has now shifted to generation Y or millennial generation. There is a fact that the millennial generation is currently dominating this workforce because the millennials are entering a productive age. According to the Central Bureau of Statistics (2021) the productive age of humans begins to enter the age of 15 years to reach 64 years. PT. X is a company engaged in the field of goods and services in the form of suppliers, contractors, fabricators in the oil, gas, electricity industry. It turns out that 83% of the total employees at this company are millennials. The millennial generation is known as the job hopping generation. This phenomenon begins with the intention of employees to change jobs within a certain period of time which is called turnover intention. According to Hafid & Prasetyo (2017) turnover is triggered by several factors such as work-life balance, leadership style, organizational culture to the most personal things, namely work stress. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of perceptions regarding work-life balance on the turnover intention of millennial employees at PT X.

Quoted from Greenhaus et al, (2003) work-life balance is the extent to which individuals depend on and are satisfied with working in their work and family simultaneously. The dimensions of work-life balance include Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Personal Life Enhancement of Work, and Work Enhancement of Personal Life (Fisher et al, 2009). Work-Life Balance has benefits, such as being more productive, living happier, increasing creativity and improving good relationships (Smart Presence, 2021). The definition of turnover intention according to William H Mobley et al is a result of an individual's evaluation of the continuation of where he works but not yet in the form of real action. This can be triggered by several factors, including environmental factors and individual factors (Price, in Kusbiantari 2013, p.94).

The method used in this research is a descriptive method, namely by collecting quantitative data by describing objects, events or situations in the company. This research is applied research that aims to solve the problems experienced by managers. The research was conducted by distributing questionnaires to the entire population as many as 51 respondents. To test the hypothesis, the researcher uses simple linear analysis as a supporting method.

The results of the data processed by researchers for each dimension on work-life balance indicate a negative perception of millennial generation employees at PT X. Meanwhile, on the turnover intention variable, it can be said that millennial generation employees at PT X have high turnover intention. The data is normally distributed with Asym. sig (2-tailed) 0.200 > 0.05 with a simple linear regression analysis equation $Y = 44.211 - 0.528X + .$

In conclusion, from the results of the study that there is a significant negative effect of work-life balance on turnover intention. So it can be interpreted that every increase in work-life balance causes a decrease in turnover intention.

Keyword: Work-Life Balance, Turnover Intention, Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention, Millennials Work-Life Balance, Millennials Turnover Intention, Millennials Generation Y

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT karena dengan izin dan berkahnya memberikan peneliti kekuatan sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studinya di Manajemen Universitas Parahyangan. Tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Persepsi Mengenai *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial pada PT X”**. peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan yang telah diberikan oleh berbagai pihak, penelitian tugas akhir ini tidak dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Untuk itu, ucapan syukur dan terima kasih sebesar-besarnya peneliti sampaikan khususnya kepada:

1. Budi Miftahudin dan Uliza selaku kedua orang tua peneliti yang selama ini telah memberikan dukungan penuh kepada saya dari mulai memasuki jenjang pendidikan awal hingga saat ini peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir. peneliti sangat berterimakasih atas segala perhatian, pengorbanan, kasih sayang serta tiada henti memberikan doa pada setiap langkah yang peneliti Lewati.
2. Ibu Dra. Triyana Iskandarsyah M. Si., dan ibu Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., MA selaku dosen pembimbing yang telah berbesar hati membimbing serta memberikan pengarahan dalam penelitian skripsi ini.
3. Kepada adik serta kakak peneliti yang memberikan dukungan secara emosional sehingga memberikan peneliti motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada ibu Inge Barlian, Dra., Ak., M.Sc., selaku dosen wali saya yang selama ini telah membantu mengarahkan setiap urusan perkuliahan serta masalah kecil yang dihadapi semasa kuliah.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan banyak sekali ilmu dan juga pengalaman kepada peneliti selama menjalani masa perkuliahan.
6. Bagian Tata Usaha yang membantu dalam administrasi selama perkuliahan di Universitas Parahyangan
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Parahyangan, secara khusus angkatan dua ribu delapan belas (2018)

yang selalu memberikan dukungan dan masukan selama perkuliahan. Serta memberikan pengalaman yang menarik baik secara akademis maupun diluar akademis

8. Kepada Agnes Nabila, Dea Rizky, Ghayatri Effendy, Nadya Arlinda, Nur Zalfa, Salsabila dan Chianti Suksmasari sebagai teman terdekat yang telah berbaik hati menemani peneliti dalam pengerjaan skripsi, membantu memberikan masukan serta memberikan semangat yang tiada henti diberikan selama pengerjaan skripsi ini berlangsung.
9. Kepada Satrio Luhur selaku salah satu kerabat terdekat yang sudah membantu memberi dukungan dan semangat yang tidak berhenti hingga detik penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh staff PT. X terutama Bapak Beto selaku pembimbing penelitian yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melakukan penelitian pada PT X serta meluangkan waktu untuk membantu memberikan informasi serta turut meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam pengumpulan data.
11. Kepada seluruh pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, bantuan, maupun panjatan doa selama proses pengerjaan hingga penyelesaian tugas akhir, sekali lagi peneliti ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya.
12. Kepada Moci selaku hewan putih berbulu yang senantiasa menghibur penulis dikala susah maupun senang.

Akhir kata, peneliti mengharapkan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah pengetahuan bagi para pembacanya. peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharapkan adanya kritik serta saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Cirebon, 21 Juli 2022



Adita Syahna Budi Cantika

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah Penelitian	5
Tujuan Penelitian	5
Kegunaan Penelitian	5
Kerangka Pikiran	6
BAB 2	8
Work Life Balance	8
Dimensi Work-Life Balance	9
Manfaat Work-Life Balance	10
Faktor Work-Life Balance	11
Indikator Work-Life Balance	11
Turnover Intention	11
Faktor-faktor Turnover Intention	12
Indikator Turnover Intention	12
Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention	13
BAB 3	15
Metode dan Jenis Penelitian	15
Teknik Pengumpulan Data	15
Populasi	16
Operasionalisasi Variabel	16
Uji Validitas dan Reliabilitas	18
Uji Hipotesis	20
Objek Penelitian	21
Visi dan Misi Perusahaan	22
Analisis Profil Karakteristik Responden	22
BAB 4	26
Analisis Persepsi Karyawan Generasi Milenial Terhadap Work-Life Balance	26
Analisis Work Interference with Personal Life	26
Analisis Personal Life Interference with Work	28

Analisis Personal Life Enhancement of Work	29
Analisa Work Enhancement of Personal Life	30
Analisis Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial PT X	32
Thinking of Quitting	32
Intention to Search for Alternatives	33
Intention to Quit	35
Analisis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention	37
Hasil Uji Normalitas	37
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention	37
Hasil Uji Koefisien Determinasi	38
BAB 5	39
Kesimpulan	39
Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	47

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	13
Tabel 3.1	16
Tabel 3.2	18
Tabel 3.3	19
Tabel 3.4	19
Tabel 3.5	19
Tabel 3.6	23
Tabel 3.7	23
Tabel 3.8	24
Tabel 3.9	24
Tabel 4.1	26
Tabel 4.2	28
Tabel 4.3	29
Tabel 4.4	30
Tabel 4.5	31
Tabel 4.6	32
Tabel 4.7	33
Tabel 4.8	35
Tabel 4.9	36
Tabel 4.10	37
Tabel 4.11	37
Tabel 4.12	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	6
------------------	---

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu terjadi perubahan generasi yang terlibat dalam suatu perusahaan, bila dilihat dari perusahaan yang ada pada era sekarang, populasi sumber daya yang sebelumnya didominasi oleh generasi X kini bergeser menjadi generasi Y atau yang akrab dikenal dengan generasi milenial. Besarnya angka pekerja generasi millennial ini diperkuat oleh data yang dilansir oleh Badan Pusat Statistik mengenai angkatan kerja yang aktif bekerja per Februari 2020 yaitu mencapai angka 75.650.947 atau sebesar 58,1%. Adanya fakta bahwa generasi milenial kini sedang mendominasi angkatan kerja ini dikarenakan generasi milenial sedang memasuki usia produktif. Menurut Badan Pusat Statistik (2021) usia produktif manusia terukur sejak memasuki usia 15 tahun hingga mencapai 64 tahun.

Salah satu perusahaan yang mengalami fenomena serupa adalah PT. X yang mana merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang barang dan jasa berupa pemasok, kontraktor, fabrikator dalam industri minyak, gas, listrik. Ternyata 83% dari total keseluruhan karyawan pada perusahaan ini merupakan generasi milenial. Tentunya hal ini membawa dampak dalam pengelolaan insani pada perusahaan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT X memiliki berbagai program *development*. Setelah mencari tahu mengenai keadaan perusahaan X, peneliti mendapatkan informasi bahwa PT. X didominasi dengan pekerja generasi milenial. Mayoritas karyawan pada PT X dapat bertahan selama 1-3 tahun lamanya, hal ini menunjukkan adanya tingkat *turnover* yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan, peneliti menemukan adanya kesamaan berupa keluhan mengenai beban kerja yang dimilikinya. peneliti menemukan sebagian besar karyawan menyikapi keluhan tersebut dengan memiliki niatan untuk meninggalkan perusahaan, sementara sebagian kecil memiliki keluhan yang sama namun tidak memiliki niat untuk berpindah

kerja dikarenakan faktor usia yang tergolong sulit untuk memiliki pekerjaan yang baru serta faktor lain yaitu mengenai jabatan yang dimiliki sudah cukup tinggi.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan tentunya berpengaruh dalam berbagai aspek, terutama pada peningkatan pengeluaran serta waktu yang digunakan untuk merekrut karyawan baru. Apabila tingkat *turnover* pada perusahaan tinggi, tentu perusahaan harus mencari pengganti yang kompeten sehingga harus mengulang proses rekrutmen dan pelatihan. Hal ini akan merugikan perusahaan karena dapat berdampak buruk pada operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada manajer insani PT X, alasan keluarnya generasi milenial dari perusahaan sangatlah beragam. Hal ini selaras dengan pendapat ahli bahwa generasi milenial dikenal lebih setia kepada profesinya dibandingkan pada perusahaan tempat ia bekerja. Tentunya hal ini menjadi tantangan bagi PT X, karena menurut Zhao dan Liu (2010), adanya *turnover* akan menambah biaya pengeluaran untuk merekrut karyawan baru, dan juga keluarnya karyawan pada suatu perusahaan dapat mengurangi modal pengetahuan dan menurunkan reputasi perusahaan. Oleh karena itu PT X melakukan beberapa usaha untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Antara lain, perusahaan memberikan beberapa fasilitas di luar pekerjaan seperti gedung olahraga yang dapat diakses secara gratis oleh karyawan pada jam kerja maupun diluar jam kerja. PT X kerap melakukan *gathering* rutin bersama karyawannya seperti mengadakan acara *camping*, *riding* dan lain sebagainya. Tetapi ternyata hal tersebut tidak memberikan perubahan pada karyawannya untuk mengurangi rasa ingin keluar dari perusahaan.

Menurut Hafid dan Prasetio (2017), *work-life balance* merupakan salah satu faktor penentu adanya *turnover intention* pada karyawan. Melihat bahwa usaha PT X untuk mempertahankan karyawan tidak menimbulkan perubahan, peneliti tertarik untuk mencari tahu persepsi karyawan generasi milenial mengenai *Work-Life Balance* yang terjadi di perusahaan.

Dikutip dari Forbes, generasi milenial menganggap bahwa pemenuhan gaya hidup berpengaruh pada tingkat kebahagiaan mereka sehingga generasi ini mencari karir yang mampu memenuhi gaya hidupnya. Generasi milenial menganggap bahwa *work-life balance* memiliki kaitan dengan kemampuan individu untuk memenuhi gaya hidupnya melalui pekerjaan yang dilakukan. *Work-life balance* memiliki manfaat penting bagi karyawan yaitu dapat terhindar

dari berbagai penyakit, meningkatkan performa, pekerja menjadi lebih fokus dalam bekerja serta mengurangi jenuh dan stress (Perdana, 2021). Maka dari itu *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting bagi generasi milenial dalam dunia kerja. Hal ini dikemukakan juga oleh Bulger (2012) bahwa *work-life balance* adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi dan mencapai kepuasan dalam semua domain kehidupan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada karyawan ini menjadi aspek yang sangat penting bagi karyawan. Kebalikannya, apabila seseorang memiliki ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya dapat memunculkan pemikiran untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja (Hafid & Prasetio, 2017, 2).

Tidak hanya dikenal generasi yang mencari *work-life balance* generasi milenial pun dikenal sebagai generasi kutu loncat atau *job hopping*. Fenomena *job hopping* marak terjadi di dunia industri. Menurut Naresh & Rathana (2015), *Job hopping* adalah bentuk perilaku karyawan yang sering berganti atau berpindah pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan harapan kemajuan karir serta pendapatan yang meningkat. Adanya perilaku *job hopping* mengakibatkan dampak bagi perusahaan.

Pada tahun 2019, PT Deloitte Konsultan Indonesia melakukan survei kepada generasi milenial yang menunjukkan bahwa terdapat 49,5% mengaku bahwa waktu ideal untuk bertahan atau bekerja pada satu perusahaan adalah selama 3-5 tahun, 24% responden lainnya beranggapan bahwa jangka waktu yang paling tepat adalah di antara 1-2 tahun, dan 15% lainnya merasa mampu dan ingin untuk bertahan pada satu perusahaan selama lebih dari 5 tahun (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019, p 35). Berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi X cenderung memiliki loyalitas serta komitmen yang tinggi pada perusahaan tempat mereka bekerja (Oktariani et al., 2017). Selain itu, menurut *Country Manager* Robert Walters Indonesia, Rob Bryson, generasi milenial dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi milenial diperkirakan melakukan perpindahan kerja 3 kali lebih banyak.

Survei yang dilansir oleh JobStreet.com pada tahun 2015, menunjukkan terdapat 65,8% generasi milenial yang tidak betah bekerja dalam waktu lama di satu perusahaan atau disebut dengan kutu loncat. Terdapat 2.303 dari 3.500 responden yang ingin berpindah kerja dalam waktu kurang dari 1 tahun. Dikutip dari forbes.com, hasil survei yang dilakukan oleh CareerBuilder pada tahun 2016

menyatakan bahwa kini banyak perusahaan menyadari bahwa para kaum milenial yang mereka pekerjakan merupakan generasi yang tidak akan sungkan untuk berpindah kerja ketika mereka sudah merasa tidak ada tantangan atau tidak adanya perkembangan karir atau bahkan ketika mereka merasa bosan.

Fenomena *job hopping* diawali dengan adanya niat karyawan untuk berpindah kerja dalam kurun waktu tertentu. Novi Triputra selaku Direktur Sumber Daya Manusia PT. Deloitte Konsultan Indonesia mengatakan bahwa angka rata-rata *turnover* industri adalah diatas 10%, bahkan angka tersebut dinyatakan terjadi pada perusahaan *startup* yang diyakini memiliki lingkungan kerja yang dipenuhi oleh generasi millennial. Salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover* adalah faktor individu yang mana faktor individu ini meliputi kepuasan kerja, beban kerja yang terlalu berat, durasi kerja yang terlalu lama, keinginan untuk menemukan tantangan baru dan mentalitas karyawan (Insight Talenta, 2020). Niat atau kecenderungan seseorang untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja dengan alasan tertentu yang salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ini biasa disebut dengan *turnover intention* (Sukwadi & Meliana, 2014, 1). *Turnover intention* akan memberikan dampak pada perusahaan yang berujung pada sebuah keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan perusahaan sehingga terjadi *turnover* (Manurung & Fatmawati, 2013, p.1). Adanya *turnover* dipicu oleh beberapa faktor seperti *work-life balance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi hingga hal yang paling personal yaitu stres kerja (Hafid & Prasetio, 2017, 2). *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi perusahaan yaitu adanya penambahan pengeluaran akibat melakukan rekrutmen ulang pada karyawan, selain itu apabila karyawan yang ingin keluar dari perusahaan merupakan salah satu karyawan yang kompeten maka organisasi atau perusahaan akan kehilangan aset dari sisi Sumber Daya Manusia (Kadiman & Indriana dalam Asmara, 2017, p.126).

Penelitian yang dilakukan oleh Suifan, Abdallah & Diab (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi *work-life balance* maka *turnover intention* akan menurun begitupun sebaliknya. Hal demikian diungkap pula pada penelitian serupa oleh Hafid & Prasetio (2017) yang dilakukan di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Mengenai**

***Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial pada PT X'**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti jelaskan pada latar belakang, maka dari itu peneliti merumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan generasi milenial mengenai *work-life balance* pada PT X?
2. Bagaimana *turnover intention* karyawan generasi milenial pada PT X?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* generasi milenial pada PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan generasi milenial mengenai *work-life balance* pada PT X?
2. Untuk mengetahui bagaimana *turnover intention* karyawan generasi milenial pada PT X
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* generasi milenial pada PT X.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan untuk memahami generasi milenial khususnya mengenai persepsi mereka mengenai *work-life balance* serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Sehingga pemahaman mengenai generasi milenial dengan lebih dalam dapat menjadi informasi untuk mengembangkan program-program yang dapat mempertahankan generasi milenial yang berkinerja baik.

1.5 Kerangka Pikiran

Work-life balance memiliki arti berupa sejauh mana individu terikat dan merasa puas dengan perannya di dalam pekerjaan dan keluarganya secara bersamaan (Greenhaus et al., pada Kadria (2019)). Greenhaus, Fisher et al. pada Dunggio (2018) menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi dalam *work-life balance* yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Adanya keseimbangan antara dunia kerja dengan dunia pribadi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi adanya niatan seorang karyawan untuk bertahan dalam pekerjaannya. Berdasarkan jurnal penelitian selama 5 tahun ke belakang terdapat penemuan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan serta motivasi kerja. Tak hanya itu *work-life balance* juga memiliki dampak yang signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

Turnover intention dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimiliki saat ini. *Turnover intention* terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada lingkungan kerja yang buruk dengan stres yang tinggi dalam pekerjaan mereka saat ini, yang pada gilirannya dapat memberikan mereka niat untuk berhenti (Hofstede, 1980). Diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* artinya, semakin rendah *work-life balance* maka semakin tinggi *turnover intention* (Suifan, Abdallah & Diab (2016); dan Muhammad Hafid dan Arif Partono Prasetio (2017)). Hal serupa dikemukakan kembali oleh Kaushalya, RKN dan Perera pada jurnalnya yang berjudul “*The Impact of Work Life Balance on Employee Turnover Intention in Selected Private Banks in Colombo District, Sri Lanka*” pada tahun 2018.

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti mengembangkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: Olahan peneliti

Dengan hipotesis penelitian: persepsi karyawan milenial mengenai *work-life balance* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*.