

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

**SKRIPSI**

**Diajukan guna memenuhi persyaratan  
untuk memperoleh derajat Sarjana  
Program Studi Manajemen**



**Pebriana Barage**

**11-1801255**

**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

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

Skripsi ini telah dipertahankan dan disahkan di depan Dewan Penguji Jurusan

Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

Tanggal: 04 Februari 2022

Yang terdiri atas

Ketua Penguji



Dra. Ralina Transistari, M.Si.

Anggota



Drs. Eka Sudarusman, M.M.

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyertakan bahwa skripsi dengan judul *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA)* dan diajukan untuk di uji pada 04 Februari 2022 merupakan hasil karya saya sendiri.


Dengan hal ini, saya menyatakan bahwa skripsi berikut tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau menidur dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagian tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya telah melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta batal saya terima.

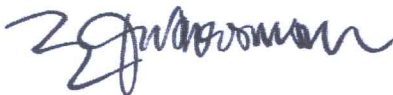
Yogyakarta, 15 Februari 2022

Yang menerima pernyataan,



  
Pebriana Barage

Saksi 1, sebagai pembimbing skripsi merangkap anggota tim penguji skripsi:



Drs. Eka Sudarusman, M.M.

Saksi 2, sebagai ketua tim penguji skripsi:



Dra. Ralina Transistari, M.Si.

**LEMBAR PERSETUJUAN**

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

Diajukan oleh:

Pebriana Barage

11-1801255

Yogyakarta, 11 Januari 2022

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Eka Sudarusman, M.M.

## PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus yang memberikan hikmat dan petunjuk dalam menyelesaikan permasalahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak (Asni), Ibu (Yuliana), Kakak (Rika Mardianti), Adik (Srinia Apriana) yang tak henti-hentinya memberikan dukungan baik material maupun spritual.
3. Teman-teman Ryan Kurniawan, Yohana Simanjuntak, Vicky Johanna Delarosa, Astri Nadia, Febriani Siako, Rian Yovika, Ningtyas Indraswari, Risman Rajak, Narry Rahmawati dan Berta Bura yang memberikan *support* dalam pengerjaan skripsi.
4. Ibu kost dan Bapak kost yang selalu memberi semangat setiap hari.
5. Teman-teman kost yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.
6. Aplikasi Sosial Media seperti *Instagram, Twitter, Line, WhatsApp, Telegram* yang telah membantu dalam penyebaran kuesioner.
7. Teman-teman relasi yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu, yan telah membantuk dalam menyebarkan kuesioner.

## **MOTTO**

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

-Filipi 4:6-

*“Success is not an accident, rather it is the result of the decisions we make daily”*

-Anonymous”

*“Risk more than other think is safe. Care more than other think is wise. Dream more than other think is practical. Expect more than other think is possible”*

-Cloude T.Bissel-

*“If you cant’t, you must, and if you must you can”*

-Anthony Robbins-

“Sulit untuk merubah dunia, tapi kita bisa merubah cara pandang kita pada dunia. Karena kebahagiaan adalah sebuah seni akan cara melihat dunia.

-Christian Andrianto-

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat-Nya, sehingga skripsi dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta) ini ditunjukkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program studi strata satu pada jurusan Manajemen di STIM YKPN Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi, yaitu kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas ijin dan berkat-Nya laporan ini dapat terselesaikan tepat waktunya.
2. Bapak Dr. Suparmono, M.Si. selaku ketua STIM YKPN Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Eka Sudarusman, M.M. selaku dosen pembimbing saat melakukan penelitian pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk mengambil topik penelitian ini.
4. Bapak, Ibu. Kakak, Adik dan pacar tercinta yang tak henti-hentinya memberikan dukungan baik material maupun spritual.
5. Teman-teman seperjuangan yang memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi.
6. Teman-teman yang membantu dalam penyebaran kuesioner pada pekerja generasi milenial yang ada di Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan, namun dengan adanya penelitian skripsi ini maka akan memberikan manfaat kepada pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 06 Januari 2022

Penulis,

Pebriana Barage



## ABSTRAK

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi milenial yang ada di Yogyakarta. Sampel berjumlah 100 orang yang merupakan pekerja generasi milenial yang telah memenuhi kriteria berusia 21 hingga 40 tahun, bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta. Sampel diambil dengan *teknik non probability sampling* atau menggunakan *purposive sampling*. Dengan kriteria berusia 21 hingga 40 tahun, dan sudah bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta. Setelah dilakukan uji instrumen, uji asumsi asumsi dasar, dan uji asumsi klasik maka diketahui bahwa semua variabel/item pernyataan diketahui dapat digunakan untuk penelitian, kecuali 2 item pernyataan dari variabel stres kerja yang dieliminasi karena tidak lolos pada uji validitas. Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh berpengaruh negatif dan tidak signifikan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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

## **ABSTRACT**

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

*This study aims to determine the effect of work-life balance, work stress and job satisfaction on turnover intention in the millennial generation in Yogyakarta. The sample is 100 people who are millennial generation workers who have met the criteria aged 21 to 40 years, working at least six months in Yogyakarta. Samples were taken by using non-probability sampling technique or using purposive sampling. With criteria aged 21 to 40 years, and have worked at least six months in Yogyakarta. After testing the instrument, testing the basic assumptions, and testing the classical assumption, it is known that all statement variables/items are known to be used for research, except for 2 statement items from the work stress variable which were eliminated because they did not pass the validity test. Based on a multiple linear regression test and t test, it was found that work life balance has a negative and not significant effect, work stress has a positive and significant effect, job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention.*

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

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
C. Hubungan antar Variabel .....	25
D. Kerangka Pikiran.....	28
BAB III .....	29
METODOLOGI PENELITIAN.....	29

A. Definisi Konsep.....	29
B. Definisi Operasional.....	30
C. Jenis Penelitian.....	31
D. Subjek dan Objek Penelitian .....	31
E. Metode Pengambilan Sampel.....	32
F. Metode Pengumpulan Data .....	33
G. Metode Analisi Data .....	34
BAB IV .....	39
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	39
A. Gambaran Umum Responden .....	39
B. Distribusi Kuisisioner .....	40
C. Karakteristik Responden .....	41
D. Analisis Data .....	43
E. Pembahasan.....	54
BAB V.....	58
PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	60
LAMPIRAN.....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Distribusi Pernyataan.....	41
Tabel 3.2 Karakteristik Responden.....	41
Tabel 3.3 Distribusi Pernyataan berdasarkan variabel.....	43
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 3.5 Uji Reabilitas.....	46
Tabel 3.6 Uji Normalitas.....	47
Tabel 3.7 Uji Multikolinieritas.....	48
Tabel 3.8 Uji Heteroskedastisitas.....	49
Tabel 3.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel 3.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
Tabel 3.11 Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	54

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Jenis Generasi Berdasarkan Tahun Lahir.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	28

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat Kesiediaan Pengisian Kuesioner.....	65
Lampiran 2. Informasi Terkait Responden Penelitian.....	66
Lampiran 3. Pernyataan Kuesioner.....	68
Lampiran 4. Hasil Uji.....	71
Lampiran 5. Data Responden.....	83
Lampiran 6. Penyebaran Kuesioner.....	94