

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA
GENERASI Z DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

MOH. IQBAL HAQ

NIM : 19510222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA
GENERASI Z DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MOH. IQBAL HAQ

NIM : 19510222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA
MALANG**

Oleh
MOH. IQBAL HAQ
NIM : 19510222

Telah Disetujui Pada Tanggal 21 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Oleh

MOH. IQBAL HAQ

NIM : 19510222

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015

2 Anggota Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama :Moh Iqbal Haq

NIM :19510222

Fakultas/Jurusan :Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “**Pengaruh *Worklife Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang**” adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**”dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 17 Oktober 2024

Hormat Saya,



Moh Iqbal Haq

NIM:19510222

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya yang telah melimpahkan bimbingan, kesabaran dan kekuatan dalam menyelesaikan karya berarti ini

Persembahan karya ini akan diberikan kepada beliau yang penulis cintai, yakni orang tua penulis Bapak Marji dan Ibu Zeiyah yang selalu memberikan doa, dukungan dan cinta. Serta ke empat adik saya yang juga selalu menjadi penghibur dan penyemangat. Terimakasih setulus-tulusnya sudah menjadi support system terbaik sampai saat ini.

Dosen pembimbing terbaik sekaligus sebagai inspirasi, pembimbing dan support penuh dalam penyelesaian skripsi penulis yakni beliau bapak Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Teman-teman yang telah menjadi sumber inspirasi, dukungan dan keceriaan selama perjalanan ini kalian adalah keberkahan yang diberikan dari Allah kepada penulis.

Semoga segala upaya dan jerih payah yang telah dilakukan dapat menjadi amal jariyah dan shalih bagi semua

Dan semoga Allah senantiasa memberkahi kita semua

Aamiin....

MOTTO

“If you want a thing done well, do it yourself”

(Napoleon Bonoparte)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr.Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang” dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita pada jalan kebaikan, yaitu agama Islam.

Penulis sangat menyadari, bahwasannya skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya campur-tangan pemikiran, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

- 1 Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Hidayah, serta RezekiNya sehingga pengerjaan skripsi ini berjalan lancar.
- 2 Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 3 Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 4 Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- 5 Bapak Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku dosen pembimbing saya, yang selalu mengawasi dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
- 6 Seluruh Dosen dan Birokrasi Fakultas Ekonomi yang telah bersedia berbagi ilmu serta pengalamannya selama pembelajaran di kelas perkuliahan.

- 7 Kedua orang tua saya, Bapak Marji Sulsalat dan Ibu Zairiyeh, adik-adik saya yang telah banyak berkorban dalam memberikan doa, dorongan moral dan material yang tidak mungkin terhitung untuk saya.
- 8 Kepada kakak sepupu saya, Saudari Sulistiana Dewi yang selalu memberikan support dalam mengerjakan skripsi ini
- 9 Kepada seluruh Pekerja Generasi Z Kota Malang yang telah bersedia memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
- 10 Sahabatku penghuni kontrakan Wilson Crew terutama Ali beto yang telah menemani dan membantu memberi saran dalam mengerjakan skripsi ini
- 11 Rekan Manajemen UIN Malang yang telah membantu saya.
- 12 Serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Sampai akhirnya skripsi ini berhasil tersusun, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik serta saran supaya karya ini menjadi lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi penulis dan pihak yang membaca, terkhusus bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Wallahul Muaffieq Ilaa Aqwamieth thariq

Wassalamu'alaikum. Wr.Wb.

Malang, 17 Oktober 2024

Moh Iqbal Haq

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	viii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
KATA PENGATAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 <i>Turnover Intention</i>	14
2.2.2 Stres Kerja.....	18
2.2.3 <i>Worklife Balance</i>	23
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.5 Data dan Jenis Data	34
3.5.1 Data Primer	34
3.5.2 Data Sekunder.....	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Definisi Operasional Variabel	35
3.8 Skala Pengukuran	38
3.9 Analisis Data	38
3.9.1 Uji Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	39
3.9.2 Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	40
3.9.3 Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.2 Gambaran umum responden	43
4.2 Deskripsi jawaban Responden.....	45
4.2.1 Variabel <i>Worklife Balance</i>	45
4.2.2 Variabel Stres Kerja.....	47
4.2.3 Variabel <i>Turnover Intention</i>	49
4.3 Evaluasi Model.....	51
4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	51
4.3.2 Model Structural (<i>Inner Model</i>).....	53
4.3.3 Pengujian Hipotesis	55
4.4 Pembahasan	57

4.4.1 Pengaruh <i>Worklife Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada pekerja generasi Z di Kota Malang.....	57
4.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap terhadap <i>Turnover Intention</i> pada pekerja generasi Z di Kota Malang.....	58
4.4.3 Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan Stres Kerja secara simultan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada pekerja generasi Z di Kota Malang.....	60
BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data penduduk Kota Malang tahun 2021-2023	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini ..	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	135
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Worklife Balance (X1).....	45
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Stres kerja (X2)	47
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y).....	49
Tabel 4.7 Outer Loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE (Average Variance Extracted	52
Tabel 4.8 Nilai R-Square.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Survei tingkat kesetiaan karyawan dari berbagai generasi.....	1
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual (Model Konsep)	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner	68
Lampiran 2 Tabulasi Data	69
Lampiran 3 Output PLS	78
Lampiran 4 Jurnal Bimbingan	80
Lampiran 5 Surat Ketetapan Bebas Plagiarisme	81

ABSTRAK

Moh. Iqbal Haq. 2024. SKRIPSI Judul: **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z Di Kota Malang”**.

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Kata Kunci : *Worklife Balance*, Stres Kerja, *Turnover Intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam rangka mengevaluasi relevansi masing-masing variabel. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah para pekerja generasi Z yang sudah memasuki usia bekerja yaitu usia 15-27 tahun. Dalam menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus slovin, hasil dari perhitungan rumus slovin didapatkan sampel sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. alat analisis menggunakan SmartPLS4 (Partial Least Square) Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa *worklife balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang. Secara parsial *worklife balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

Moh. Iqbal Haq. 2024. THESIS Titled: "**The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention in Generation Z Workers in Malang City**".

Advisor : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords: Worklife Balance, Work Stress, Turnover Intention

This study aims to determine the effect of worklife balance and job stress on turnover intention among generation Z workers in Malang City. This research uses quantitative methods in order to evaluate the relevance of each variable. The population chosen in this study is generation Z workers who have entered working age, namely ages 15-27 years. In determining the sample size, the researcher used the slovin formula, the results of the slovin formula calculation obtained a sample of 100 respondents. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. analysis tools using SmartPLS4 (Partial Least Square) The results of the analysis of this study indicate that worklife balance and job stress simultaneously have a significant effect on turnover intention in generation Z workers in Malang City. Partially worklife balance has a negative and significant effect on turnover intention. While work stress has a positive and significant effect on turnover intention.

مستخلص البحث

تأثير التوازن بين الحياة العملية والضغوط الوظيفية على الرغبة في ترك "محمد إقبال حق 2024. العنوان:
"في مدينة مالانج Z العمل لدى العاملين من الجيل

.المشرف: د. ح. فوزان المنصور، ش. م. م

الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة، وضغوط العمل، ونية الدوران في العمل

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة والضغوط الوظيفية على نية الدوران بين العاملين من الجيل Z في مدينة مالانج. يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية من أجل تقييم أهمية كل متغير. السكان الذين تم اختيارهم في هذه الدراسة هم العاملون من الجيل Z الذين دخلوا سن العمل، أي الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و27 عامًا. في تحديد حجم العينة، استخدم الباحث معادلة سلوفين، وقد حصلت نتائج حساب معادلة سلوفين على عينة من 100 مبحوث. وقد تم جمع البيانات في هذه الدراسة باستخدام استبيان. أدوات التحليل باستخدام SmartPLS 4 (المربع الأقل الجزئي) تشير نتائج تحليل هذه الدراسة إلى أن التوازن بين الحياة العملية والضغوط الوظيفية في آن واحد لها تأثير كبير على نية الدوران لدى العاملين من الجيل Z في مدينة مالانج. التوازن الجزئي بين الحياة العملية والحياة الوظيفية له تأثير سلبي وهام على نية الدوران. في حين أن ضغوط العمل لها تأثير إيجابي وهام على نية الدوران

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan hasil survei kependudukan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2020, hlm.4) diketahui bahwa saat ini Indonesia memasuki periode terbaik bonus demografi yang artinya usia produktif pekerja didominasi oleh generasi generasi Z. Menurut teori generasi Strauss-Howe dalam (Lubis & Mulianingsih, 2019 hlm.26) generasi Z atau disebut i-generation merupakan generasi kelahiran tahun 1997-2012 atau berusia 12-27 tahun. Dari keseluruhan penduduk usia produktif, proporsi jumlah usia produktif pada generasi Z di Indonesia saat ini sebesar 27,94%.

Begitu juga dengan penduduk di Kota Malang, berdasarkan data dari (Badan Pusat Statistik, 2023) Kota Malang, Dari total penduduk sebanyak 847.182 Jiwa, generasi yang mendominasi yaitu generasi Z yakni sebanyak 26%. Angka ini lebih tinggi dari pada generasi yang lain, rinciannya antara lain, generasi Pre Boomer 2%, Boomer 14%, Generasi X 23% ,Post Gnerasi 10%, dan Millenial sebanyak 5%. Mereka generasi yang produktif, yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kota Malang.

Berikut presentase penduduk di Kota Malang berdasarkan umur dan jenis kelamin:

Tabel 1.1
Data Penduduk Yang Bekerja Berdasarkan Kelompok Umur di Kota Malang

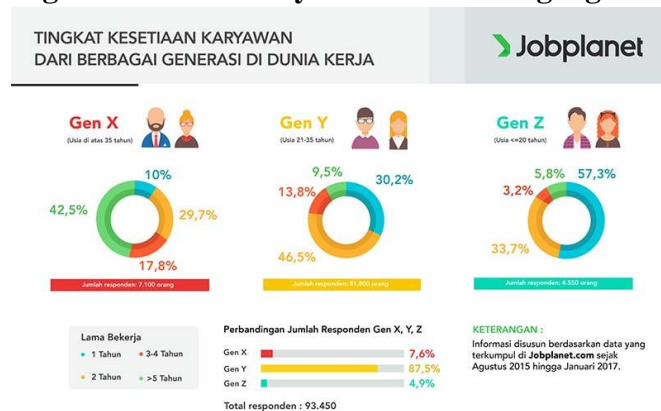
Kelompok Usia	Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Malang (Orang)		
	Laki-Laki	Perempuan	TOTAL
	2023	2023	2023
15-19	6.968	1.782	8.750
20-24	19.713	14.397	34.110
25-29	29.870	24.548	54.418
30-34	32.821	19.642	52.463
35-39	33.770	18.773	52.543
40-44	32.087	20.443	52.530
45-49	27.854	19.434	47.088
50-54	23.896	20.654	44.350
55-59	19.528	15.654	35.182
60+	23.428	23.837	47.265
TOTAL	249.535	179.164	428.699

Keterangan Data :

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) *Data Tahun 2016 tidak tersedia karena Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tidak dilaksanakan.

Saat ini Generasi Z telah menjadi salah satu generasi yang mendominasi angkatan kerja (Waworuntu et al., 2020). Pernyataan ini didukung oleh Survei dari Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2019 menunjukkan Generasi Z telah mengisi kurang lebih 12 juta posisi produktif dan siap kerja. Tercatat 57% diantara mereka telah menjadi pekerja tetap. Persentase ini merupakan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Dengan demikian, penting bagi perusahaan yang akan memasukan generasi Z dalam organisasinya, dengan memahami karakteristik generasi Z dalam bekerja, sebagai upaya untuk memaksimalkan produktivitas, sehingga bisa memberdayakan generasi ini dalam menggunakan keterampilan dengan baik terutama dalam menggunakan teknologi. Generasi Z dalam bekerja memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka suka berkolaborasi, senang bekerja dalam tim, memiliki sikap yang mandiri, ingin memiliki kebebasan dalam bekerja, dan mencari pekerjaan yang memberikan mereka fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan ruang untuk berkembang

Gambar 1.1
Survei tingkat kesetiaan karyawan dari berbagai generasi



Sumber: (Job Planet, 2017)

Selain itu dari berbagai survei berbagai survei menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja *Turnover Intention* dalam waktu relatif lebih cepat dan tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Survei tersebut salah satunya datang dari Jobplanet yang melakukan survei tentang tingkat kesetiaan Gen Z terhadap

pekerjaan mereka. Sebanyak 4.550 orang karyawan berusia 18–20 tahun menjadi responden. Hasil riset tersebut, Jobplanet menemukan bahwa jika dibandingkan dengan Gen X dan Gen Y, karyawan Gen Z memiliki tingkat kesetiaan yang paling rendah terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 57,3% dari total responden Gen Z berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di suatu tempat. Kondisi ini terus berlanjut meski di tengah masa sulit seperti pandemi. Pada 2 September 2021, Forbes menyoroti fenomena “The Great Resignation” atau pengunduran diri besar-besaran yang terjadi di kalangan Generasi Z selama pandemi. Artikel tersebut merujuk pada hasil riset Adobe Survey 2021 yang dilakukan terhadap 5.500 responden Generasi Z berusia 18-24 tahun. Hasilnya 56% responden berencana untuk pindah kerja. Demikian pula dengan studi yang dilakukan oleh Survei Microsoft dan Bankrate. Masing-masing mencatat 54% dan 77% responden yang merupakan Generasi Z berpikir untuk berhenti kerja dalam (Redafanza et al., 2023). Hasil ini diperkuat dalam temuan Wijoyo et al. 2020 dalam (Pambudi & Djastuti, 2021) mengatakan bahawa generasi Z gampang beralih dari satu pemikiran atau pekerjaan ke pemikiran atau pekerjaan lain atau bisa disebut *Turnover Intention*. Berdasarkan pemahaman tersebut, memungkinkan pekerja generasi Z mudah berpindah perusahaan bila sudah tidak sesuai dengan harapan dan keinginan mereka.

Menurut Harnoto dalam (Purnama & Natsir, Syahir, 2022) *Turnover Intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intention* merupakan cerminan penilaian pekerja terhadap hubungannya dengan perusahaan, namun belum menjamin tindakan pasti bagi mereka untuk meninggalkan perusahaan (Saerang et al., 2019). Walaupun begitu, tingginya tingkat *Turnover Intention* bisa berdampak pada penurunan produktivitas, motivasi kerja yang rendah, kurangnya disiplin, kurangnya semangat kerja, serta peningkatan risiko kecelakaan kerja (Armina & Etikariena, 2022).

Maka dari itu, tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan berbagai permasalahan, yang tentu nantinya dapat merugikan perusahaan. Selain itu, keinginan yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang sudah mereka kelola untuk mencapai tujuan perusahaan (Moslem & Sary, 2021). Hal ini tentu saja berdampak buruk, bahkan memungkinkan pekerja untuk memilih meninggalkan perusahaan (Rijasawitri & Suana, 2020). Dengan demikian, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor penyebab *turnover* guna mencegah pekerja yang potensial meninggalkan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh Candra et al (2020), yang juga menjelaskan bahwa penting untuk perusahaan memperhatikan *Turnover Intention* yang dirasakan oleh pekerjanya. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* mulai dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *Worklife Balance*, hingga stres kerja (Pantouw et al., 2022). Dalam penelitian ini sendiri peneliti akan mengangkat *Worklife Balance* dan stress kerja sebagai salah dua faktor penyebab terjadinya *Turnover Intention* pada generasi Z.

Stres kerja menurut George & Zakkariya dalam (Pambudi & Djastuti, 2021) adalah kesadaran atau perasaan pekerja mengenai kondisi yang dirasakan di tempat kerja, dan reaksi psikologis dan fisiologis pekerja yang disebabkan oleh ancaman dan hal tidak menyenangkan pada lingkungan kerja pekerja tersebut. Sedangkan Menurut Handoko dalam (Pambudi & Djastuti, 2021) berpendapat bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Apabila seseorang mengalami stress yang terlalu besar, maka dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Berdasarkan Berdasarkan teori yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seorang pekerja yang disebabkan oleh ancaman dan hal yang tidak menyenangkan pada lingkungan kerja pekerja tersebut.

Robbins & Judge dalam (Pambudi & Djastuti, 2021) juga mendapati hasil bahwa stress kerja dapat memberikan dampak terhadap perilaku pekerja di tempat kerja, salah satunya adalah adanya pemikiran untuk keluar dari pekerjaan. Sejalan dengan temuan dari Penelitian (Try Rahayu, 2021), (Arnetta et al., 2024) keduanya mendapatkan hasil yang sama, mengemukakan dalam penelitiannya, bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, yang artinya Ketika pekerja mengalami stres kerja yang berkepanjangan, mereka cenderung memiliki niat untuk pindah kerja ke tempat lain yang menurutnya lebih memadai

Selain Stres Kerja, terdapat faktor lain yang juga menyebabkan timbulnya turnover intensi yaitu *Worklife Balance* (Pantouw et al., 2022). Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw, dalam (Pantouw et al., 2022) *Worklife Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya. Jika pekerja tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang akan terjadi adalah fenomena kebalikan dari *Worklife Balance* yaitu *worklife imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja., maka dari itu seorang pekerja lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap akan pentingnya *Worklife Balance*.

Hasil riset yang dilakukan oleh (Milla, 2021) Work-Life Balance berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pekerja yang artinya jika semakin tinggi kualitas work-life balance pekerja maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* pekerja atau tidak ada sama sekali., ketika *Work-Life Balance* meningkat, ada kecenderungan bahwa *Turnover Intention* juga cenderung menurun. organisasi yang memberikan dukungan dan fleksibilitas bagi pekerja untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat *Turnover Intention* yang lebih rendah.

Sejumlah peneliti terdahulu juga mendukung hubungan antara *Work-Life* terhadap *Turnover Intention* karyawan diantaranya (Hariansyah et al., 2023),(Yusril Fauzi et al., 2023), dan (Muhadi et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal tersebut mengindikasikan, pentingnya peran perusahaan dalam memperhatikan keseimbangan keterlibatan pekerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mengurangi kecenderungan pekerja untuk melakukan *Turnover*. Apabila *work-life balance* pekerja baik atau tinggi, maka akan berdampak pada rendahnya *Turnover Intention* pekerja

Meskipun demikian ada perbedaan pendapat dari peneliti lain diantaranya, Penelitian yang di lakukan oleh (Prilia, 2022) dalam penelitiannya mengatakan jika *work life balance* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap niat turnover pekerja di Deputi Bidang Penegakan Lembaga Antikorupsi di Indonesia, Selanjutnya perbedaan hasil penelelitian yang mengatakan Stres Kerja tidak mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu dalam penelitian (Omar et al., 2020) dalam temuannya menyatakan jika stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* para pekerja

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA MALANG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang?
3. Apakah *Work-life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang?

4. Diantara variabel *Work-life balance* dan *Stres Kerja* Mana yang lebih dominan mempengaruhi *Turnover Intention Z* di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisa pengaruh antara *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang
2. Menguji dan menganalisa pengaruh antara *Stres Kerja* terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang
3. Menguji dan menganalisa pengaruh secara simultan *Work-life Balance* dan *Stres Kerja* terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang
4. Menguji dan menganalisa diantara *Work-life balance* dan *Stres Kerja* Mana yang lebih dominan mempengaruhi *Turnover Intention Z* di Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharap memberi peranan untuk pihak yang berkaitan, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, bahan dalam ilmu metode penelitian, dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya, serta diharapkan dapat memperkaya bukti ilmiah tentang pengaruh *Worklife Balance* dan *Stres kerja* terhadap *Turnover Intention*

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan dalam mengendalikan *turnover* pekerja khususnya generasi Z, melalui perspektif *Worklife Balance* dan *Stres kerja*. Juga dapat dimanfaatkan untuk membantu para karyawan, khususnya pada kalangan generasi Z, dalam melakukan pertimbangan dan introspeksi diri terhadap tingkat *turnover*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan tentang penelitian-penelitian serupa yang pernah dilakukan oleh para peneliti terdahulu dengan mengangkat topik yang sama untuk dikaji dan untuk menjadi acuan penulis, juga hasilnya akan dijelaskan dan dibandingkan persamaan maupun perbedaan pada penelitian ini . selain itu pada bab ini juga menjelaskan tentang beberapa konsep teori yang mendukung penelitian ini seperti teori-teori *tentang Work-Life Balance*, *Stres Kerja* dan *Turnover Intention*. Lebih detailnya akan dijelaskan sebagai berikut:

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam menentukan rancangan penelitian selanjutnya, karena dengan itu akan didapatkan *research gap*, yang mana dengan kesenjangan tersebut dapat dimasuki sebuah penelitian ilmiah yang menghasilkan sesuatu yang baru walaupun hanya sedikit. Jadi, penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan guna menemukan inspirasi baru untuk dijadikan penelitian selanjutnya.

Penelitian terdahulu berfungsi memperdalam dan memperluas teori yang akan digunakan dalam kajian penelitian, sehingga dijadikan sebuah referensi karena adanya penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, yang berarti landasan teorinya lebih jelas, valid, bahkan telah memiliki hipotesis yang dibuat berdasarkan riset. Dalam hal ini yang bisa menjadi acuan untuk dijadikan sebagai penelitian terdahulu diantaranya adalah jurnal ilmiah.

Penelitian ini adalah model modifikasi atau pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya tentang hubungan antara variabel, Diantaranya variabel *Worklife Balance*, *Stres Kerja* dan *Turnover Intention*,

Berikut tabel penelitian terdahulu yang nantinya akan dijadikan acuan pada penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penulis & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis data	Hasil Penelitian
1	(Hariansyah et al., 2023) “Efek Mediasi <i>Work Life Balance</i> (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan <i>Turnover Intention</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi (X), • <i>Work Life Balance</i> (Z), • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • SEM- PLS 	<ul style="list-style-type: none"> • budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> • budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • work life balance memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui work life balance
2	(Yusril Fauzi et al., 2023) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stresskerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pekerja Perusahaan Djuanda Poultry Shoptasikmalaya”	<ul style="list-style-type: none"> • Work-life Balances (X1), • Stres Kerja (X2) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi berganda menggunakan SPSS 26.0. Hasil 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnovers intention</i> • Work Life balance Dan Stress Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	(Aulia et al., 2021) “Analisis Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja (X1), 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis meliputi uji reliabilitas, 	<ul style="list-style-type: none"> • lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intentions</i>

	<p>Dan Job Insecurity Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Job Insecurity (X2), • Work Life Balance (Z), • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<p>uji validitas, uji asumsi klasik, uji statistik, uji regresi linier berganda dan uji moderasi dengan menggunakan <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intentions</i> • lingkungan kerja dan ketidakamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • <i>Work life balance</i> tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>.
4	<p>(Aisyatul et al., 2023) “Pengaruh <i>Job Satisfaction</i>, <i>Perceived Organizational Support</i>, <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Trikusuma Jaya Perkasa Semarang”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Job Satisfaction (X1) • Perceived Organizational Support (X2) • Work-Life Balance (X3) • Job Stress (X4) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • SPSS for window versi 26 	<ul style="list-style-type: none"> • tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Dukungan Organisasi Yang Dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. • Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> • Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>.
5	<p>(Muhadi et al., 2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Work Life Balance (X1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data dengan regresi 	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

	<p>Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perawat Di RSI Surabaya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja (X2) • <i>Turnover Intention</i> (X3) 	<p>linier ganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> • Stres kerja dan <i>work life balance</i> secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
6	<p>(Ardianto& Bukhori, 2021)</p> <p><i>Turnover Intentions</i>: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (X1) • Komitmen Organisasi (X2) • Stres kerja (X3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data dengan regresi linier ganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja bernilai positif terhadap <i>Turnover intentions</i> • Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intentions</i> • Stres kerja berpengaruh sebesar terhadap <i>Turnover intentions</i>
7	<p>(Egarini & Prastiwi, 2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pekerja Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Beban (X1) • Stres Kerja (X2) • Kepuasan Kerja (X3) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • SEM-PLS (Smart Equation Modeling-Partial Least Square) terbitan 3.0 	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> • Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
8	<p>(Arnetta et al., 2024)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Budaya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja (X1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode Analisis menggunakan analisis uji 	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja pengaruh negatif yang terhadap <i>turnover intention</i>

	Organisasi terhadap Tingkat <i>Turnover Intention</i> Pekerja dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT. Radja Pultry Shop VIII Koto Dandung-Dandung)	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi (X2) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SmartPLS versi 3.0	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
9	(Try Rahayu, 2021) Pengaruh Stress Kerja Dan Karakteristik Personal Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Pada Perusahaan Di Suralaya	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja (X1) • Karakteristik Personal (X2) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan metode analisis regresi linear berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> • Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik personal dan <i>turnover intention</i> • Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan karakteristik personal terhadap <i>turnover intention</i>
10	(Wandasari & Setyaningrum, 2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Mediasi Kepuasan Kerja PT Pegasus Keramik Terbaik	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) • Stres Kerja (X2) • Kepuasan Kerja (Z) • <i>Turnover Intention</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • SEM-PLS 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>Turnover Intention</i> • Pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>

11	(Redafanza et al., 2023) Pengaruh Job Insecurity dan Role Overload Terhadap Turnover Intention karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung	<ul style="list-style-type: none"> • Job Insecurity (X1) • Role Overload (X2) • Turnover Intention (Y) 	• SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • job insecurity dan role overload secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan generasi z • Secara parsial job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Sedangkan role overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
----	---	---	--------	--

Sumber: Data diolah tahun 2024

Pada tabel selanjutnya akan mendeskripsikan terkait perbedaan dan persamaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini

Berikut tabel yang mencantumkan perbedaan dan kesamaan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya atau terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini :

Tabel 2.2
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini

Persamaan	Perbedaan
-----------	-----------

<p>Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang pengaruh <i>work life balance</i> dan Stres Kerja terhadap <i>turn over intention</i> pada pekerja atau karyawan</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada penetapan objek dan lokasi, penelitian terdahulu menetapkan objek penelitian terhadap pekerja atau karyawan semua generasi, sedangkan dalam penelitian ini menetapkan objek penelitian yang hanya berfokus pada pekerja atau karyawan generasi Z di Kota Malang, juga dalam penelitian ini menambahkan kajian literatur dari perpektif islam</p>
--	--

Sumber: Data diolah tahun 2024

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Turnover Intention*

2.2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Harnoto dalam (Purnama et al, 2022) *Turnover Intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

Biasanya, rencana pekerja untuk keluar dari organisasi ini dimotivasi oleh ketidakpuasan mereka terhadap posisi dan bisnis mereka. Pekerja yang berniat untuk meninggalkan pekerjaannya sering mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, memberikan komentar kritis, dan lainnya (Febriansyah & Ginting, 2020)

2.2.1.2 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al dalam (Purnama et al, 2022) tinggi rendahnya *Turnover Intention* akan membawa beberapa dampak pada pekerja maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja Jika *Turnover Intention* pekerja tinggi, beban kerja untuk pekerja bertambah karena jumlah pekerja berkurang. Semakin tinggi keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja pekerja selama itu.

2. Biaya penarikan pekerja Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi pekerja, penarikan dan mempelajari penggantian pekerja yang mengundurkan diri.
3. Biaya latihan Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan pekerja yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk pekerja baru. Jika *Turnover Intention* tinggi dan banyak pekerja yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan pekerja.
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian pekerja Dalam hal ini, berkurangnya jumlah pekerja akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *Turnover Intention*. Terlebih bila pekerja yang keluar adalah pekerja yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya pekerja baru Imbas dari tingginya *turnover* pekerja membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar pekerja dapat bertahan lama di perusahaan.
6. Memicu stres pekerja Stres pekerja dapat terjadi karena pekerja lama harus beradaptasi dengan pekerja baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu pekerja yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam (Masita, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *Turnover Intention* adalah:

1. Karakteristik individu

Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan.

Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya

3. Kepuasan kerja,

Menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

4. Komitmen organisasional,

Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang pekerja yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang pekerja bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat bekerja.

2.2.1.4 Indikator Turnover Intention

Terdapat 3 Indikator *Turnover Intention* Menurut Mobley dalam (Purnama et al, 2022) untuk mengetahui apakah pekerja mempunyai keinginan berpindah, yaitu:

1. *Thought Of Quitting* (Pikiran untuk berhenti)

Mengambarkan pola pikir suatu individu untuk keluar pekerjaan atau tetap bekerja. Berawal dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga muncul pemikiran untuk keluar dari tempat kerja yang dapat mengakibatkan tingkat kehadiran di tempat kerja menurun.

2. *Intention to search for another job* (Keinginan untuk mencari pekerjaan lain)

Menggambarkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Ketika karyawan mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mencoba mencari opsi pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.

3. *Intention To Quit* (Keinginan untuk meninggalkan)

Menggambarkan individu yang berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Karyawan memiliki niat jika telah memiliki pekerjaan yang menurutnya lebih baik. Karyawan cepat atau lambat akan membuat keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2.1.5 Pandangan Islam Tentang *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah seorang karyawan yang berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, berharap menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat yang baru. Namun apabila kesempatan itu ada akan tetapi tidak menarik ataupun tidak tersedianya lowongan pekerjaan yang sesuai maka menimbulkan rasa emosional pada diri karyawan yang berakibat pada ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, turunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif serta berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Padahal Allah memerintahkan untuk saling berbuat baik kepada orang lain dan tidak menyebabkan kerusakan dalam surah Al-Qasas Ayat 77

وَابْتِغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Al-Qasas Ayat 77)*

Ibn Katsir dalam *Tafsir al-Qur'an al-'Adzim* menafsirkan ayat di atas agar kita selalu menggunakan harta dan nikmat sebagai bekal bentuk ketaatan dan untuk mendekati diri kepada Allah dengan mengerjakan berbagai macam kebaikan agar mendapat pahala di dunia dan kebaikan diakhirat. Diperbolehkan kepadamu oleh Allah untuk makan, minum, pakaian, rumah dan nikah. Sebab engkau punya kewajiban terhadap Tuhanmu, dirimu, dan keluargamu. Maka penuhilah kewajiban tersebut. Serta

berbuat baiklah kepada sesama makhluk sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu. Janganlah engkau berkeinginan untuk berbuat kerusakan dimuka bumi dan jangan pula berbuat jahat kepada ciptaan-Nya. (Tafsir al-Qur'an al-'Adzim, juz 10, hlm. 482) dalam (salam, 2021)

Maka dapat disimpulkan dari penjelasan yang telah diuraikan, perilaku *turnover intention* dalam pandangan Islam tidak diperbolehkan karena akan berdampak negative (dalam tafsir di atas disebutkan kerusakan) bagi sebuah perusahaan. Juga berdampak merugikan orang lain karena ketika terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan maka ada karyawan yang harus harus menggantikan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas karyawan.

2.2.2 Stres Kerja

2.3.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2011:200) dalam (Susilo & Wahyudin, 2020) Stres kerja adalah perasaan menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pekerja berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres dalam kerja secara umum dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, individu tersebut mengalami stres kerja.

2.3.2.2 Faktor-faktor Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja (Robbins, 2011, p. 370- 373) dalam (Lestari, 2021) :

1 Faktor lingkungan

- 1) Ketidakpastian ekonomi: Saat kondisi ekonomi tidak stabil, seperti harga naik turun atau banyaknya PHK, pekerja bisa merasa tidak aman tentang masa depan mereka di pekerjaan.

- 2) Ketidakpastian politis: Perubahan dalam kebijakan pemerintah atau suasana politik yang tidak stabil bisa membuat pekerja merasa tidak yakin tentang arah perusahaan dan pekerjaan mereka.
- 3) Ketidakpastian teknologis: Perubahan teknologi yang cepat bisa menuntut pekerja untuk terus belajar dan beradaptasi, yang bisa menambah stres

2 Faktor organisasional

- 1) Tuntutan tugas: Terlalu banyak tugas atau tenggat waktu yang ketat bisa membuat pekerja merasa tertekan dan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 2) Tuntutan peran; Jika peran atau tanggung jawab pekerja tidak jelas atau bertentangan, hal itu bisa menimbulkan kebingungan dan stres
- 3) Tuntutan antarpribadi: Konflik dengan rekan kerja atau atasan, atau kurangnya dukungan dari mereka, bisa membuat lingkungan kerja tidak menyenangkan dan menambah stress: Jika aturan atau prosedur di tempat kerja terlalu kaku atau tidak fleksibel, pekerja mungkin merasa terkekang dan stres.
- 4) Struktur organisasi: Jika aturan atau prosedur di tempat kerja terlalu kaku atau tidak fleksibel, pekerja mungkin merasa terkekang dan stres.
- 5) Kepemimpinan organisasi: Gaya kepemimpinan yang buruk, seperti kurangnya dukungan atau komunikasi yang buruk dari manajemen, bisa membuat pekerja merasa tidak dihargai dan stress

3 Faktor Individual

- 1) Masalah keluarga: Masalah pribadi seperti konflik keluarga atau masalah kesehatan bisa memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, menambah stres di tempat kerja.
- 2) Karakteristik kepribadian: Cara seseorang menangani tekanan atau stres, serta kekuatan mental mereka, juga bisa mempengaruhi seberapa banyak stres yang mereka alami di tempat kerja.

2.3.2.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Charles D, Spielberg dalam (Pahlawati et al., 2021) secara umum stress kerja dikelompokkan menjadi stres individu dan organisasi, sebagai berikut:

1. Dimensi Stres Individu

- 1) **Konflik Peran:** Ini terjadi ketika tuntutan atau harapan yang bertentangan datang dari berbagai peran yang dimiliki seseorang di tempat kerja, misalnya antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai orangtua.
- 2) **Beban Karir:** Ini terjadi ketika seseorang merasa terbebani oleh tugas-tugas atau tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka, seperti beban kerja yang berlebihan atau tenggat waktu yang ketat
- 3) **Pengembangan Karir:** Ini terkait dengan perasaan bahwa ada sedikit atau tidak ada kesempatan untuk berkembang atau naik jabatan di tempat kerja, sehingga menyebabkan kecemasan atau ketidakpuasan.
- 4) **Hubungan dalam Pekerjaan:** Ini melibatkan dinamika hubungan antara pekerja di tempat kerja, termasuk konflik interpersonal atau kurangnya dukungan dari rekan kerja.

2. Dimensi Stres Organisasi

1) Struktur Organisasi:

Ini mencakup bagaimana organisasi diatur, termasuk aturan, prosedur, dan hierarki yang ada. Jika struktur organisasi terlalu kaku atau tidak efisien, hal itu bisa menyebabkan frustrasi dan stres bagi pekerja.

2) Kepemimpinan:

Ini berkaitan dengan cara atasan atau pimpinan dalam organisasi memimpin dan mengelola pekerja. Jika gaya kepemimpinan tidak efektif atau tidak mendukung, pekerja mungkin merasa tidak dihargai atau tidak aman, yang dapat meningkatkan tingkat stres di tempat kerja.

2.3.2.4 Dampak Stres kerja

Robbins & Judge (2017, hlm. 434-435) dalam (Pambudi & Djastuti, 2021) menjelaskan bahwa dampak yang diakibatkan oleh stres kerja dapat dilihat dengan gejala-gejala sebagai berikut.

1. Gejala Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya pekerja dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

2.3.2.5 Strategi Manajemen Stres Perspektif Islam

Agama Islam memaknai stres sebagai cobaan dari Allah SWT yang mampu menyebabkan munculnya penyakit hati. Islam mengajarkan berbagai strategi manajemen stres, termasuk shalat (salat), dzikir (peringat Allah), dan tafakkur (introspeksi). Praktik praktik ini membantu individu untuk mencari ketenangan dan kebijaksanaan dalam menghadapi tantangan kehidupan. Melihat dampak besar yang ditimbulkan oleh stres, dibutuhkan keterampilan dalam mengelola stres. Stres tidak dapat dihindari sepenuhnya, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat

dikendalikan oleh manusia. Tindakan terbaik adalah mempersiapkan pola pikir dan tindakan untuk mengelola stres sehingga kita mampu menghadapinya. Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah disebutkan dalam surat Ali „Imron ayat 139 yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “*Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman*”.

Al-Baghawi dalam kitab tafsirnya, *Ma'alimut Tanzil fi Tafsir al-Qur'an* menjelaskan bahwa ayat ini merupakan motivasi untuk para sahabat Nabi Muhammad agar senantiasa berjuang dan bersabar atas musibah kekalahan yang mereka alami pada perang Uhud dalam (Yasin, 2024), Berdasarkan tafsir tersebut dapat kita pelajari, kita sebagai insan manusia wajib pantang menyerah dan terus berjuang ketika sedang mengalami ujian dari Allah SWT seperti mengalami banyak masalah yang berakibat mengalami stres.

Secara rinci, beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan oleh Islam dalam (Sukma et al., 2023) adalah sebagai berikut:

1. Niat Ikhlas.

Semua tindakan yang dikerjakan oleh individu selalu dipengaruhi oleh beragam motivasi. Motivasi ini memengaruhi cara individu menjalankan tindakan dan bagaimana individu mengatasi ketidakberhasilan mencapai tujuan. Islam telah mengajarkan pentingnya menjaga niat ikhlas dalam setiap usaha, dengan tujuan agar usaha tersebut dianggap bernilai tinggi di mata Allah SWT, dan individu akan merasakan ketenangan bila tujuan tidak tercapai sesuai harapan

2. Sabar dan Shalat.

Sabar dalam Islam mengacu pada kemampuan individu untuk tetap teguh dan mematuhi ajaran agama dalam menghadapi atau menahan dorongan hawa nafsu.

Individu yang bersikap sabar akan memiliki kapasitas untuk membuat keputusan yang tepat ketika menghadapi situasi yang menimbulkan tekanan

3. Bersyukur dan Berserah diri (Tawakkal).

Menghadapi situasi yang menimbulkan stres, kunci pentingnya adalah menjaga rasa syukur dan menerima dengan lapang dada semua anugerah yang diberikan oleh Allah SWT, Allah SWT sudah mengajarkan di dalam Al Qur'an Surat Al Fatihah ayat 2 dan Al Baqoroh 156

4. Doa dan Dzikir.

Sebagai individu yang beriman, doa dan dzikir menjadi sumber kekuatan dalam usaha kita, Saat kita memiliki harapan yang tinggi, kita mengandalkan Allah SWT, dan saat kita merasa cemas terhadap ancaman, kita selalu mencari perlindungan melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT. Melalui praktik dzikir, perasaan menjadi lebih tenang dan terfokus, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan konsentrasi, pemikiran yang jernih, dan pengendalian emosi. Bahkan emosi seperti kemarahan, kesedihan, atau kegembiraan yang berlebihan dapat diatur dengan baik. Ketenangan hati ini memberikan individu kekuatan untuk mengatasi masalah

2.2.3 Worklife Balance

4.3.1.1 Pengertian Worklife Balance

Greenhaus, Collins, & Shaw dalam (Putri, 2021) *Worklife Balance* atau Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami keseimbangan mengenai keterikatan dan kepuasan dalam perannya baik ketika bekerja maupun dalam keluarganya.

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki cakupan yang luas berupa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, menumbuhkan produktivitas pekerja, alat manajemen stres, memprioritaskan tanggung jawab, Kualitas pekerjaan meningkat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang benar, menghasilkan kepuasan kerja,

Keseimbangan kehidupan kerja yang sukses mengurangi efek samping pada kesehatan Yadav & Rani, dalam (Putri, 2021)

4.3.1.2 Faktor-faktor *Work-Life Balance*

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (Putri, 2021) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu

1. Karakteristik Kepribadian

Ini mencakup aspek-aspek seperti tingkat energi, fleksibilitas, kemandirian, dan toleransi terhadap stres. Seseorang yang memiliki kepribadian yang cenderung stres atau perfeksionis mungkin akan mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2. Karakteristik Keluarga

Faktor-faktor ini mencakup status perkawinan, jumlah anak, dan dukungan sosial dari anggota keluarga lainnya. Seseorang yang memiliki tanggungan keluarga yang besar mungkin akan mengalami tekanan tambahan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

3. Karakteristik Pekerjaan

Ini termasuk waktu kerja, *fleksibilitas* kerja, beban kerja, dan budaya perusahaan terkait dengan *work-life balance*. Pekerjaan dengan jam kerja yang panjang, tekanan yang tinggi, atau kurangnya *fleksibilitas* mungkin membuat seseorang sulit untuk menyeimbangkan waktu dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4.3.1.3 Dimensi *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, dan Smith dalam (Putri, 2021) mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

1 WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Pekerjaan mengganggu kehidupan individu, Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya,

bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2 **PLIW** (*Personal Life Interference With Work*)

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja

3 **PLEW** (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Kehidupan individu meningkatkan pekerjaan, merupakan sejauh mana kehidupan individu meningkatkan pekerjaannya. Misalnya seseorang yang memiliki emosi positif atau perasaan senang juga akan senang ketika bekerja,

4 **WEPL** (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Pekerjaan meningkatkan kehidupan individu, merupakan sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan individu tersebut. Misalnya seseorang mendapatkan reward ketika bekerja seperti kenaikan gaji, kenaikan gaji tersebut bisa dia gunakan sebagai modal untuk membuka usaha baru, dan itu akan dapat meningkatkan kehidupan pribadi seseorang tersebut sehingga muncullah perasaan senang

4.3.1.4 Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley dalam (Pantouw et al., 2022) *work-life balance* terbagi menjadi tiga aspek yaitu,

1. *Time Balance* (keseimbangan waktu)

Ini tentang bagaimana seseorang mengatur waktunya antara bekerja dan beraktivitas di luar pekerjaan seperti bersama keluarga, beristirahat, atau mengejar hobi. Penting untuk memiliki waktu yang cukup untuk kedua hal tersebut.

2. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)

Ini berkaitan dengan seberapa banyak seseorang terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penting untuk tidak terlalu terikat pada pekerjaan sehingga

tidak ada waktu untuk kehidupan pribadi, dan sebaliknya, tidak terlalu terlibat dalam kegiatan pribadi sehingga mengabaikan pekerjaan.

3. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)

Ini mengacu pada seberapa puas seseorang dengan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Ini melibatkan perasaan senang dan puas dengan kedua aspek tersebut, seperti pekerjaan, hubungan dengan keluarga, dan waktu luang.

Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut, seseorang dapat mengevaluasi seberapa baik mereka mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dan melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan mereka.

4.3.1.5 Pengertian Work life balance dalam Islam

Islam mendefinisikan keseimbangan sebagai kemampuan untuk merenungkan kehidupan dunia dan akhirat. Manusia yang hidup di dunia diperintahkan untuk tidak memprioritaskan duniawi semata namun juga akhirat. Di sisi lain, Islam tidak melarang seseorang untuk mengabaikan urusan duniawi dan berkonsentrasi sepenuhnya pada urusan akhirat. Karyawan bekerja untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka dengan tetap memikirkan keridhaan, pahala dari Allah SWT, dan tidak hanya berfokus pada kepuasan diri sendiri (Muafi et al., 2021). Islam sangat menganjurkan agar seseorang dalam bekerja ikhlas, profesional, dan total dalam memperdalam profesinya. Etika kerja dengan ciri-ciri tersebut dikenal dengan *itqan*. Derajat derajat manusia diukur sematamata dari ketakwaannya kepada Allah SWT, yaitu derajat keimanan dan amal shaleh. Hal ini sangat penting sebagai bentuk tanggung jawab dan amalan seseorang dalam menjalankan profesinya dan tidak boleh hanya sekedar bekerja (Muafi et al., 2021). Dalam Al-Quran surah Al-Qashas ayat 77 ◌

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia

dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

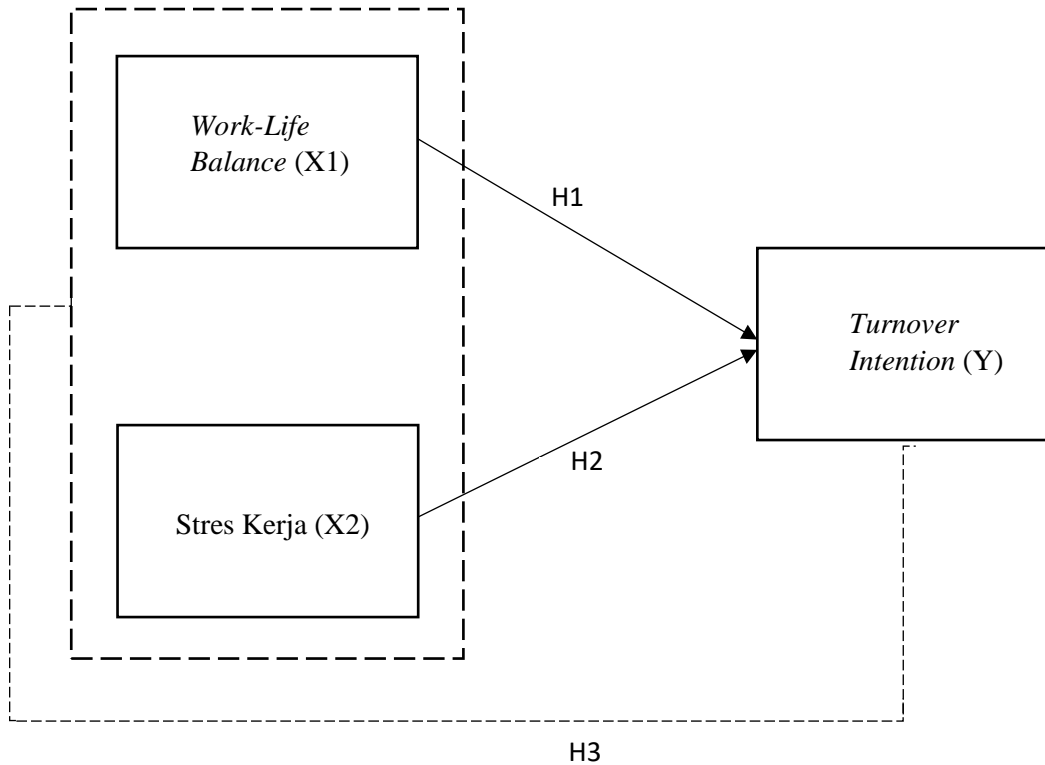
Menurut Quraish Shihab dalam (Rafli, 2020) ayat ini merupakan nasihat yang diberikan oleh beberapa pemuka kaum nabi Musa as kepada Qarun, bahwa ia boleh berusaha sekuat tenaga dan pikiran untuk meraih kesuksesan dunia dengan cara yang dibenarkan Allah Swt. Namun, hal tersebut jangan sampai membuat dirinya melupakan tujuan manusia sesungguhnya di dunia, yakni beribadah kepada-Nya. Oleh karena itu, segala hal yang didapatkan di dunia sesungguhnya diorientasikan untuk kepentingan akhirat.

Berdasarkan tafsir diatas dapat kita pelajari, kita sebagai manusia harus mampu memenuhi kebutuhannya baik di dunia maupun di akhirat. Sebagaimana firman Allah SWT, manusia harus seimbang dalam apa yang ada di dunia dan di akhirat untuk mencapai keridhaan-Nya. Menjadikan kecukupan dunia sebagai sarana untuk mencapai ridha Allah di akhirat, oleh karena itu selama di dunia manusia harus berbuat baik dengan sesama dan memenuhi kebutuhan dunia demi mendapatkan keridhaan dari Allah SWT.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori tentang *Work-life Balance*, *Stres Kerja*, dan *Turnover Intentions* diatas, bisa dirumuskan berdasarkan rancangan bentuk model *hypothesis* pada riset ini. Berikut model rancangan yang akan menjadi dasar penelitian ini yang tergambar pada model berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual (Model Konsep)



Sumber: Data diolah tahun 2024

X : Variabel independent *Worklife Balance*, *Stres Kerja*

Y : Variabel dependent *Turnover Intention*

—————> : Pengaruh langsung persial (individu)

----- : Pengaruh secara simultan (bersama-sama)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan awal dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono dalam (Diana Sylvia, 2021), hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Sedangkan menurut S. Nasution (2006), hipotesis merupakan dugaan mengenai hal yang sedang diamati dan dipahami dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban awal permasalahan yang sedang diteliti yang dapat berupa kesimpulan sementara dan memerlukan pembuktian berdasarkan data dan analisis.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

2.4.1 H1 : Terdapat pengaruh antara *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada pekerja generasi Z di Kota Malang

Banyak kajian yang mengatakan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Beberapa peneliti diantaranya (Yusril et al., 2023),(Aisyatul et al., 2023) menyatakan bahwa *work life balance* mempengaruhi *Turnover Intention*.

Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh (Pantouw et al., 2022) juga mendapati bahwa karyawan yang memiliki *Worklife Balance* yang tinggi memungkinkan karyawan memiliki kecenderungan *Turnover* yang rendah atau bahkan tidak ada sama sekali. Ketika seorang karyawan sudah merasakan ketidakmampuan dalam menjaga hubungan baik antara tuntutan terhadap perusahaan yaitu bekerja secara baik dengan masalah kehidupan pribadi maka dari itu seorang karyawan lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap akan pentingnya *Worklife Balance*

2.4.2 H2 : Terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X2) terhadap terhadap *Turnover Intention* (Y) pada pekerja generasi Z di Kota Malang

Menurut penelitian (Muhadi et al., 2022) dalam temuannya mendapatkan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh sebesar $b_3 = 0,831$ terhadap *Turnover Intentions*. Pengaruh yang ditunjukkan adalah positif. Tekanan Tekanan kerja yang tinggi

meningkatkan keinginan meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). Sebaliknya, tidak adanya stres menurunkan keinginan untuk pindah.

Selanjutnya dalam penelitian (Try Rahayu, 2021), (Arnetta et al., 2024) keduanya mendapatkan hasil yang sama, mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, yang artinya Ketika pekerja mengalami stres kerja yang berkepanjangan, mereka cenderung memiliki niat untuk pindah kerja ke tempat lain yang menurutnya lebih memadai

2.4.3 H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara *Worklife Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap terhadap *Turnover Intention* (Y) pada pekerja generasi Z di Kota Malang

Studi (Muhadi et al., 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dan *work life balance* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi stres kerja serta rendahnya *work life balance* karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*)

Hal ini sesuai dengan penelitian (Wirya & Andiani, 2020) yang menyatakan stres kerja dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja sangat perlu diperhatikan karena stres kerja dijadikan ukuran bagi karyawan memiliki keinginan untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya. Jadi semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *Turnover Intention* karyawan. *Work life balance* juga tanpa disadari sangat berpengaruh penting bagi pekerjaan, dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan maka dapat mencegah terjadinya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Karena semakin seimbang *work life balance* seseorang maka semakin rendah keinginan seseorang untuk keluar atau mencari pekerjaan yang baru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka untuk menjelaskan data penelitiannya (Darwin et al., 2021). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan hipotesis awal dalam penelitian yang kemudian dibuktikan dengan prosedur yang terstruktur (Ferdinand, 2019). Penelitian ini disusun untuk meneliti Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turn Over Intention* pada pekerja generasi Z di kota Malang.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau wilayah yang menjadi sasaran atau objek penelitian (2017: 101), Menurut Sugiyono (2009:38) dalam (Amin et al., 2023): Objek penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Malang, dan objek dalam penelitian ini yaitu pekerja generasi Z yang bekerja di kota Malang

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan subyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi menurut Sugiyono dalam (Amin et al., 2023) Mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya. Secara garis besar, populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti baik itu berupa manusia, tempat, maupun fenomena. Adapun populasi dalam penelitian ini yakni pekerja generasi Z yaitu kelahiran 1997-2012 yaitu berumur 12-27 tahun yang berada dikota malang, akan

tetapi peneliti hanya mengambil pekerja yang sudah memasuki usia produktif bekerja yaitu usia 15-24 tahun yang dimana mereka ini termasuk dalam Generasi Z. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang (Badan Pusat Statistik, 2023) jumlah penduduk usia produktif bekerja (15-24 tahun) di Kota Malang sebanyak 42.860 penduduk

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil yang ada dalam populasi. Sugiyono dalam (Amin et al., 2023) mengatakan bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya. sampel dapat diambil dari sebagian populasi dengan menggunakan cara cara tertentu dalam (Amin et al., 2023) . Secara sederhana sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%, Dengan menggunakan rumus *Slovin*.

Adapun rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

z = Ukuran populasi

e = Sampling error = 10%

Jumlah populasi diketahui sebanyak 42.860 penduduk, terdiri dari generasi Z yang sudah memasuki usia produktif bekerja yaitu usia 15-24 tahun. Dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel dengan populasi yang diketahui (N), tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 10% (e), dapat diidentifikasi jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{4.2860}{1 + 4.2860 \times 0.1^2}$$

$$n = \frac{42.860}{1 + 42860 \times 0.01}$$

$$n = \frac{42.860}{1 + 428.6}$$

$$n = \frac{42.860}{429.6}$$

$$n = 99.81$$

Berdasarkan kepada rumus dan perhitungan di atas, nilai n yang diperoleh yaitu 99.81 dibulatkan menjadi 100, sehingga dalam penelitian ini akan mengambil data dari 100 respondens.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* berupa *purposive sampling*. *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota (Amin et al., 2023). *purposive sampling* merupakan bagian dari teknik *probability sampling* yaitu mengambil sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. (Hikmawati, 2020). Pengambilan sampel dalam penelitian ini terdiri dari beberapa kriteria sebagai berikut:

- 1) Responden pekerja generasi Z yang kelahiran tahun 1997-2012, yang memasuki usia produktif bekerja yaitu usia 15-24, (Menurut Badan Pusat Statistik BPS, usia produktif di Indonesia dimulai umur 15 tahun).
- 2) Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang fix time dan bukan milik usaha pribadi
- 3) Responden Bekerja di kota Malang

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer biasa disebut sebagai data baru atau data asli karena dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya oleh peneliti dengan berbagai instrument tertentu (Suartini et al.,2023.). Sehingga dalam penelitian ini data didapatkan oleh peneliti secara langsung dari sampel yang telah ditentukan sebelumnya dimana data yang diambil adalah pekerja generasi Z di Kota Malang

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder biasa disebut dengan data yang telah tersedia, yang diperoleh dari sumber yang telah ada misalnya dari perpustakaan, dokumen/laporan peneliti atau dari suatu instansi sesuai sasaran penelitian (Suartini et al., 2023) dalam penelitian ini data sekunder diperoleh penulis dari data badan pusat statistis (BPS), publikasi ilmiah,al-quran,buku, surat kabar, jurnal dan lain-lain.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data diawali dengan menelaah, mengumpul, mengukur setiap informasi terkait target dan variabel penelitian secara terstruktur dan mapan dalam menjawab permasalahan penelitian secara relevan serta perumusan hasil (Suartini et al., 2023). Penelitian ini menggunakan metode Kuesioner/angket dalam mengumpulkan data responden. Kuesioner atau angket adalah teknik melalui seperangkat pernyataan atau pertanyaan kepada subjek untuk dijawab (Suartini et al., 2023)

Kuesioner/angket penelitian ini disebarakan melalui google form untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan respon secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, ada tiga instrumen yang dianalisis, yaitu instrumen variabel *work-life balance*, Stres Kerja dan *Turnover Intention*

3.7 Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat *dependent* (Y) dan variabel bebas *independen* (X), Variabel terikat atau variabel *dependen* adalah variabel yang nilainya tergantung variabel lain, dimana nilai variabel ini dapat berubah. Dalam penelitian ini, variable *dependen* yang dipergunakan adalah *Turnover Intention* (Y) yang menggunakan variable indikator dari Kartono

Variabel *independen* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel terikat (variabel *dependen*) Dalam penelitian ini terdapat 2 variable *independen* yang dipergunakan yaitu *Work-life Balance* (X1) menggunakan variable indikator dari (McDonald dan Bradley), dan Stres Kerja (X2) menggunakan variable indikator dari Robbins & Judge

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> merupakan keinginan pada individu untuk mencari pekerjaan lain dan mempertimbangkan peluang untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya	Pikiran untuk berhenti	<ul style="list-style-type: none"> • Sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan • Berpikir untuk mencari lingkungan kerja baru 	Mobley dalam (Purnama & Natsir, Syahir, 2022)
		Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	<ul style="list-style-type: none"> • Tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru • Aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan 	

		Keinginan untuk meninggalkan	<ul style="list-style-type: none"> • Akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat • Segera keluar dari perusahaan setelah mendapat pekerjaan yang lebih baik 	
<i>Worklife Balance</i> (X1)	Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya	Keseimbangan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat • Mempunyai waktu seimbang antara bersantai dengan bekerja 	McDonald dan Bradley dalam (Pantouw et al., 2022)
		Keseimbangan Keterlibatan	<ul style="list-style-type: none"> • Mempunyai waktu terlibat di berbagai aktivitas lain diluar pekerjaan 	
		Keseimbangan Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa puas pada pekerjaan • Merasa bahagia dengan peran kerja 	

			<ul style="list-style-type: none"> • hubungan baik antara rekan kerja 	
Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah perasaan menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dijalannya	Gejala Fisiologi	<ul style="list-style-type: none"> • Mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan fisik dan sakit kepala ketika bekerja. Disebabkan pekerjaan 	Robbins & Judge 2017, dalam (Pambudi & Djastuti, 2021)
		Gejala Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Mengalami kecemasan, sulit untuk fokus dikarenakan pekerjaan belum selesai 	
		Gejala Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Mengalami perubahan keseharian seperti penurunan kinerja, produktivitas dan pola makan tidak teratur disebabkan pekerjaan 	

Sumber: Data diolah tahun 2024

3.8 Skala Pengukuran

Skala mengukur yaitu pedoman yang dipergunakan dalam menentukan panjang pendek sebuah jarak dalam sarana pengukuran, sehingga akan menciptakan data kuantitatif (Sugiyono, 2013). Skala yang dipergunakan pada riset ini yaitu Skala Likert.

Skala Likert merupakan skala yang dipergunakan dalam melakukan pengukuran asumsi, perilaku, maupun pemikiran seseorang sehubungan terhadap suatu fenomena (Pranatawijaya et al., 2019). Pada skala ini, terdapat 2 wujud pertanyaan/pernyataan, yakni positif dalam melakukan pengukuran skala positif yang bernilai 5,4,3,2,1 dan negatif dalam melakukan pengukuran nilai 1,2,3,4,5. Nilai ini berbentuk kata, yaitu:

Tabel 3.2
Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: (Sugiyono, 2013)

3.9 Analisis Data

Menurut Bogdan, analisis data adalah proses sistematis mencari dan mengatur transkrip wawancara, catatan lapangan, dan materi lain yang diperoleh untuk meningkatkan pemahaman tentang suatu fenomena dan membantu dalam menyajikan temuan kepada orang lain (Margareth, 2017).

Dalam Penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah model analisis menggunakan Perangkat lunak Smart PLS 4.0 SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modelling). PLS memaparkan 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, untuk mengetahui apakah *Worklife Balance* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turn Over Intention* pekerja generasi Z di Kota Malang

Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap :

1. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)
2. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)
3. Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model Pengukuran dalam uji PLS dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Analisa Outer Model akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Dapat dikatakan juga bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. ada 3 variable yang masuk pada analisa, yakni *Work-life Balance*, Stres Kerja, dan *Turnover Intentions*. Variable ini akan direfleksi lewat indikator yang sejalan terhadap riset tersebut.

3.9.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Terdapat dua jenis validitas dalam PLS SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Ghozali, 2016).

3.9.1.2 Discriminant Validity

Yaitu sebuah model dalam memberi penilaian sampai mana suatu konstruk bisa terbedakan dengan konstruk lain (Hardisman, 2020). Validitas ini bisa ditinjau dalam cross loading diantara indikator dan konstruk. Jika hubungan konstruk dan indikator mlebih besar daripada hubungan indikator terhadap konstruk lain, maka tindakan itu akan menjelaskan jika konstruk laten akan memprediksikan indikator dalam bloknya yang baik daripada indikator terhadap blok lain. (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.1.3 Construct Reliability

Yaitu standar akurasi dan konsistensi instrument untuk mengukur variable laten. Pengujian ini dilaksanakan dalam memberi kepastian jika instrument yang digunakan akan memiliki taraf konsisten dan akurat yang besar saat melakukan pengukuran konstraknya. Berdasarkan si SmartPLS4.0, ada 2 model yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran reabilitas konstruk berdasarkan indikator reflektif, yakni Cronbach'sAlpha dengan CompositeReliability. Sebuah konstruk dirasa reliable jika skor reliabilitas komposit dengan Cronbach'sAlpha >0,7.(Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Berdasarkan output SmartPLS3, uji struktural maupun hypothesis akan dilakukan dengan menganalisa hyphotesis dengan menganalisa hipotesisnya maupun metode struktural dengan mengestimasi koefisien atu jalur maupun skor t statistic yang bertaraf sign 0,05. Uji hypothesis dan keterkaitan diantara variable dilaksanakan lewat 2 tahap, yaitu: (1) Mengujikan kofisien langsung, (2) Mengujikan kofisien tak langsung. (Sani & Maharani Ekowati, 2019). Metode struktural menjelaskan perkiraan dan keterkaitan diantara variable laten dengan berdasar kepada teori substansif.

3.7.2.1 R- square

Koefisien R-Squared dipakai dalam mengevaluasi sampai manakah konstruk eksogent bisa dijelaskan dengan konstruk endogent yang bernilai 0-1. Untuk memberi penilaian metode struktural, tahapan pertama yaitu dengan memberi penilaian R-

Squared dalam tiap variable laten endogen untuk melakukan pengukuran potensi perkiraan atas metode struktural. Pengujian ini dilaksanakan dengan memeriksakan skor R-Squared yang akan mengindikasikan sampai manakah metode ini bisa menyatakan variasi dalam variable laten endogen. Perubahan skor R-Squared bisa dipergunakan dalam menjelaskan hubungan substansi atas variable laten eksogen dalam variable endogen. Berdasarkan skor R-Squared, yakni 0,67, 0,33, serta 0,19, sehingga ditarik kesimpulan jika metode ini berkekuatan tinggi, sedang, serta rendah dengan beruntun. Chin 1998 dalam (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.2.2 F-square

Pengujian ini dipergunakan dalam memberi penilaian besar hubungan diantara variable dan pengukuran dampak maupun f-squared. Sehingga skor f-squared sejumlah 0,02, 0,15, serta 0,35 yang dijelaskan dalam indikator hubungan dengan lemah, sedang, serta tinggi ditingkat structural atas prediktor variable laten. Tetapi, skor $<0,02$ diabaikan sehingga tak berdampak signifikan. (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.3 Uji Hipotesis

Uji coba ini digunakan dalam melakukan evaluasi sampai mana hubungan variable dengan langsung atau tak langsung. Pengujian ini dilakukan memakai model bootstrappings pada SmartPLS4.0. Uji hipotesisnya memakai skor statistic yang memakai alpha 5%, yang mana skor t-statistic sejumlah 1,96. Kemudian dalam menolak maupun menerima *hyphotesis*, dipergunakan skor probability, yang mana H_a disetujui dan H_0 tidak disetujui apabila skor P value $< 0,05$. (Ghozali & Latan, 2015).

BAB IV

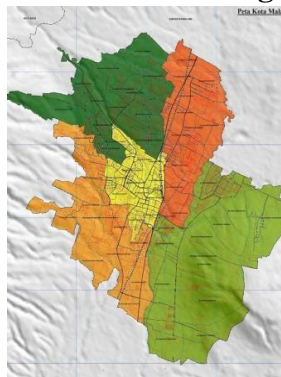
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Malang merupakan salah satu kota metropolitan pusat perkembangan perekonomian di Jawa Timur. Letak geografis kota Malang yang berada pada dataran tinggi menjadikan kota Malang memiliki udara yang sejuk, sehingga menjadi ciri khas di antara kota-kota yang lain. Kota Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur, dan merupakan kota dengan perekonomian terpenting kedua setelah Kota Surabaya. Perekonomian Kota Malang ditopang beberapa sektor unggulan seperti pariwisata, industri, perdagangan, dan jasa. Selain menjadi kota metropolitan, kota Malang juga merupakan kota pendidikan karena terdapat banyak instansi pendidikan bermutu dari berbagai jenjang. Layaknya kota metropolitan lainnya, kota Malang juga menjadi kota industri baik itu berskala kecil maupun besar, sehingga dapat menampung tenaga kerja yang melimpah. Keunggulan yang dimiliki Kota Malang seakan menjadi daya tarik bagi pelajar dan pekerja dari luar daerah untuk datang ke Kota Malang. Data generasi Z yang sudah memasuki usia produktif bekerja di Kota Malang yang dirilis oleh BPS pada tahun 2024 menunjukkan jumlah sebesar 125.002 penduduk

Gambar 4. 1
Peta Kota Malang



Sumber: Peta-hd.com

Kota Malang mempunyai 5 kecamatan, diantaranya Kec.Blimbing, Kec.Kedungkandang, Kec.Klojen, Kec.Lowokwaru, serta Kec.Sukun. Saat ini kota Malang menjadi kota padat penduduk paling tinggi ke-3 di Jawa Timur berdasarkan data www.jatim.bps.go.id.

4.1.2 Gambaran umum responden

Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 100 pekerja generasi Z kelahiran tahun 1997-2012 yang sudah memasuki usia produktif bekerja. yaitu umur 15-27 tahun yang sudah bekerja dalam sektor informal maupun formal seperti Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai BUMN, pegawai swasta, dan lainnya di Kota Malang. Karakteristik responden yang dianalisis mencakup usia, pendidikan dan jenis kelamin. Hasil analisis karakteristik responden akan diuraikan sebagai berikut

4.3.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan penjelasan singkat tentang data diri respondents menurut jenis kelamin:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jernis kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Perempuan	40	40%
Laki-laki	60	60%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah tahun 2024

Merujuk pada tabel 4.1 diketahui responden jenis kelamin laki-laki generasi Z lebih dominan yaitu berjumlah 60 orang atau sebesar 60 % daripada jenis kelamin perempuan yang berjumlah 40 orang atau sebesar 40 %, dan total keseluruhan responden generasi Z dan milenial berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan berjumlah 100 orang.

4.3.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dibawah ini merupakan penjelasan singkat terkait profil responden menurut usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase(%)
18 - 20 Tahun	21	21%
21 - 23 Tahun	49	49%
24 - 27 Tahun	30	30%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah tahun 2024

Pada tabel 4.2 usia responden dalam penelitian ini penulis membagi menjadi 4 kelompok, diantaranya usia 15 - 17 Tahun, 18 - 20 Tahun, 21 - 23 Tahun, dan 24 - 27 Tahun, dapat diketahui dari total keseluruhan responden generasi Z yang berjumlah 100 orang, kelompok usia 21-23 tahun mendominasi yaitu berjumlah 49 orang atau sebesar 49 %, disusul kelompok usia 24 - 27 Tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 30%, dan terakhir dari kelompok usia 18 - 20 Tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 21%.

4.3.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dibawah ini merupakan penjelasan singkat tentang data diri responden menurut pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Total Respondens	Presentase (%)
SLTP	4	4%

SLTA	60	60%
Kuliah	36	36%

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari Tabel 4.3, dapat disimpulkan dari seluruh responden yang mengikuti dalam penelitian ini memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda diantaranya SLTP sebanyak 4 orang atau sebesar 4%. SLTA 60% atau sebanyak 60 orang dan terakhir responden dari tingkat pendidikan sekolah tinggi yaitu sebesar 36% atau sebanyak 36 orang.

4.2 Deskripsi jawaban Responden

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan maka jawaban dari responden mengenai variabel independen yaitu *Worklife valance* (X1).Stres Kerja (X2), dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y), deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut.

4.2.1 Variabel *Worklife Balance*

Distribusi jawaban responden terkait variabel *Worklife Balance* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel *Worklife Balance* (X1)

<i>Work Life Balane</i>											
Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
WLB1	0	0%	6	6%	15	15%	45	45%	34	34%	4,07
WLB2	12	12%	9	9%	24	24%	42	42%	13	13%	3,35
WLB3	3	3%	0	0%	5	5%	31	31%	61	61%	4,47
WLB4	3	3%	3	3%	9	9%	39	39%	46	46%	4,22
WLB5	3	3%	6	6%	18	18%	39	39%	34	34%	3,95
WLB6	3	3%	0	0%	24	24%	36	36%	37	37%	4,04
TOTAL	100										

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan hasil bahwa:

- 1 Pernyataan item dengan kode WLB1 Pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat menunjukkan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 15% memberikan tanggapan netral, 45% memberikan tanggapan setuju, dan 34% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (4), maka dikatakan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan Pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat.
- 2 Pernyataan item dengan kode WLB2 mengenai mempunyai waktu yang cukup diluar pekerjaan, seperti waktu untuk istirahat,bermain, menjalan kan hobi dll, menunjukkan 12% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 9% memberikan tanggapan tidak setuju, 24% memberikan tanggapan netral, 42% memberikan tanggapan setuju, dan 13% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (3), maka dikatakan bahwa rata-rata responden netral dengan pernyataan mempunyai waktu yang cukup diluar pekerjaan, seperti waktu untuk istirahat,bermain, menjalan kan hobi dll.
- 3 Pernyataan item dengan kode WLB3 mengenai pekerjaan tidak mengganggu tanggung jawab saya di luar pekerjaan, seperti terlibat di berbagai akrifitas diluar pekerjaan, menunjukkan 3% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 0% memberikan tanggapan tidak setuju, 5% memberikan tanggapan netral, 31% memberikan tanggapan setuju, dan 61% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (4), maka dikatakan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pekerjaan tidak mengganggu tanggung jawab saya di luar pekerjaan, seperti terlibat di berbagai akrifitas diluar pekerjaan.
- 4 Pernyataan item dengan kode WLB4 mengenai dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan tanggung jawab diluar pekerjaan, menunjukkan menunjukkan 3% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 3% memberikan tanggapan tidak setuju, 9% memberikan tanggapan netral, 39% memberikan tanggapan setuju, dan 46% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (4), maka disimpulkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan

dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan tanggung jawab diluar pekerjaan.

- 5 Pernyataan item dengan kode WLB5 mengenai merasa puas dengan pekerjaan menunjukkan 3% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 6% memberikan tanggapan tidak setuju, 18% memberikan tanggapan netral, 39% memberikan tanggapan setuju, dan 34% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (3), maka dikatakan bahwa rata-rata responden netral dengan puas dengan pekerjaan menunjukkan.
- 6 Pernyataan item dengan kode WLB6 mengenai merasa bahagia terhadap peran kerja, menunjukkan 3% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 0% memberikan tanggapan tidak setuju, 24% memberikan tanggapan netral, 36% memberikan tanggapan setuju, dan 37% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (4), maka disimpulkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan merasa bahagia terhadap peran kerja.

4.2.2 Variabel Stres Kerja

Distribusi jawaban responden terkait variabel Stres Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Stres kerja (X2)

Stres Kerja											
Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
SK1	22	22%	34	34%	33	33%	6	6%	5	5%	2,38
SK2	19	19%	36	36%	30	30%	9	9%	6	6%	2,47
SK3	28	28%	24	24%	30	30%	12	12%	6	6%	2,44
SK4	37	37%	33	33%	21	21%	9	9%	0	0%	2,02
SK5	25	25%	45	45%	18	18%	6	6%	6	6%	2,23
SK6	38	38%	35	35%	16	16%	10	10%	1	1%	2,01
TOTAL	100										

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa:

- 1 Pernyataan item dengan kode SK1 mengenai mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan fisik dan sakit kepala yang disebabkan oleh pekerjaan menunjukkan 22% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 34% memberikan tanggapan tidak setuju, 33% memberikan tanggapan netral, 6% memberikan tanggapan setuju, dan 5% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan fisik dan sakit kepala yang disebabkan oleh pekerjaan.
- 2 Pernyataan item dengan kode SK2 mengenai mengalami kesulitan untuk tidur karena sering memikirkan pekerjaan menunjukkan 19% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 36% memberikan tanggapan tidak setuju, 30% memberikan tanggapan netral, 9% memberikan tanggapan setuju, dan 6% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan mengalami kesulitan untuk tidur karena sering memikirkan pekerjaan.
- 3 Pernyataan item dengan kode SK3 mengenai mengalami kecemasan, sulit untuk fokus dikarenakan pekerjaan belum selesai menunjukkan 28% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 24% memberikan tanggapan tidak setuju, 30% memberikan tanggapan netral, 9% memberikan tanggapan setuju, dan 6% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan mengenai mengalami kecemasan, sulit untuk fokus dikarenakan pekerjaan.
- 4 Pernyataan item dengan kode SK4 mengenai sering melamun karena terlalu memikirkan pekerjaan menunjukkan 37% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 33% memberikan tanggapan tidak setuju, 21% memberikan tanggapan netral, 9% memberikan tanggapan setuju, dan 0% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata

responden tidak setuju dengan pernyataan mengenai sering melamun karena terlalu memikirkan pekerjaan.

- 5 Pernyataan item dengan kode SK5 mengenai mengalami perubahan keseharian seperti penurunan kinerja, produktivitas dan pola makan tidak teratur yang disebabkan oleh pekerjaan menunjukkan 25% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 45% memberikan tanggapan tidak setuju, 18% memberikan tanggapan netral, 6% memberikan tanggapan setuju, dan 6% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan mengalami perubahan keseharian seperti penurunan kinerja.
- 6 Pernyataan item dengan kode SK6 mengenai selalu menghindari dari apapun yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan menunjukkan 38% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 35% memberikan tanggapan tidak setuju, 16% memberikan tanggapan netral, 10% memberikan tanggapan setuju, dan 1% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan selalu menghindari dari apapun yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4.2.3 Variabel *Turnover Intention*

Distribusi jawaban responden terkait variabel *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y)

<i>Turnover Intention</i>											
Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
TI1	28	28%	39	39%	27	27%	3	3%	3	3%	2,14
TI2	16	16%	9	9%	39	39%	24	24%	12	12%	3,07
TI3	7	7%	18	18%	42	42%	27	27%	6	6%	3,07

TI4	22	22%	27	27%	36	36%	12	12%	3	3%	2,47
TI5	25	25%	45	45%	18	18%	6	6%	6	6%	2,23
TI6	19	19%	24	24%	18	18%	24	24%	15	15%	2,92
TOTAL	100										

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.6 menunjukkan hasil bahwa:

- 1 Pernyataan item dengan kode TI1 mengenai sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan atau tempat saya bekerja menunjukkan 28% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 39% memberikan tanggapan tidak setuju, 27% memberikan tanggapan netral, 3% memberikan tanggapan setuju, dan 3% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan atau tempat saya bekerja.
- 2 Pernyataan item dengan kode TI2 mengenai berpikir untuk mencari tempat kerja baru untuk karir saya kedepan menunjukkan 16% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 9% memberikan tanggapan tidak setuju, 39% memberikan tanggapan netral, 24% memberikan tanggapan setuju, dan 12% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (3), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden netral dengan mengenai berpikir untuk mencari tempat kerja baru untuk karir saya kedepan.
- 3 Pernyataan item dengan kode TI3 mengenai tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru menunjukkan 7% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 18% memberikan tanggapan tidak setuju, 42% memberikan tanggapan netral, 27% memberikan tanggapan setuju, dan 6% memberikan tanggapan sangat setuju. Berdasarkan nilai mean (3), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden netral dengan mengenai tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru.
- 4 Pernyataan item dengan kode TI4 mengenai aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan/tempat saya bekerja saat ini menunjukkan 22% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 27% memberikan tanggapan tidak setuju, 36%

memberikan tanggapan netral, 12% memberikan tanggapan setuju, dan 3% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan/tempat saya bekerja saat ini.

- 5 Pernyataan item dengan kode TI5 mengenai akan meninggalkan tempat saya bekerja saat ini dalam waktu dekat menunjukkan 25% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 45% memberikan tanggapan tidak setuju, 18% memberikan tanggapan netral, 6% memberikan tanggapan setuju, dan 6% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan akan meninggalkan tempat saya bekerja saat ini dalam waktu dekat.
- 6 Pernyataan item dengan kode TI6 mengenai akan segera keluar dari tempat bekerja setelah mendapat pekerjaan yang lebih baik menunjukkan 19% memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 24% memberikan tanggapan tidak setuju, 18% memberikan tanggapan netral, 24% memberikan tanggapan setuju, dan 15% memberikan tanggapan sangat setuju, Berdasarkan nilai mean (2), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak setuju dengan pernyataan segera keluar dari tempat bekerja setelah mendapat pekerjaan yang lebih baik.

4.3 Evaluasi Model

4.3.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.3.1.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. uji validitas dapat dilihat dari *outer loading* dari masing – masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *outer loading* masing-masing indikator > 0.70 , namun menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap

cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Ghazali dan Latan (2015) juga menyatakan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 untuk model dianggap memiliki diskriminasi yang memadai. Selain itu, model dianggap memadai jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya dalam model

Tabel 4.7
Outer Loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE (Average Variance Extracted)

Variabel dan Indikator		<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
<i>Worklife Balance</i>	WLB1	0,614	0.939	0.946	0.543
	WLB2	0,608			
	WLB3	0,637			
	WLB4	0,649			
	WLB5	0,875			
	WLB6	0,880			
Stres Kerja	SK1	0,722	0.858	0.898	0.637
	SK2	0,843			
	SK3	0,898			
	SK4	0,749			
	SK5	0,763			
	SK6	0,825			
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,858	0,874	0,896	0,592
	TI2	0,727			
	TI3	0,658			
	TI4	0,781			
	TI5	0,807			
	TI6	0,771			

Sumber: Data diolah tahun 2024

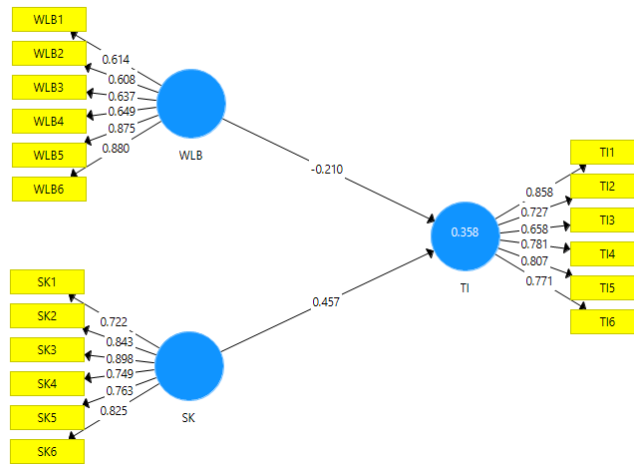
Sesuai dengan tabel 4.8 di atas, item pengukuran pada variabel reputasi perusahaan, e-recruitment, dan minat melamar pekerjaan sebagai variabel dependen menunjukkan validitas pengukuran yang baik yaitu diatas 0,5. Tingkat reliabilitas pada variabel-variabel tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima, dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70 (reliabel). Tingkat

validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE > 0,50 memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Meskipun pada variabel *worklife balance* dan stres kerja, AVE mendekati 0,5, hal ini menandakan perlunya perbaikan dan pengembangan pada penelitian selanjutnya.

4.3.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. *Structural model (inner model)* menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan substansi teori. Pada uji *structural model (inner model)* menggunakan bantuan prosedur *Bootstrapping* dan *Blindfolding* dalam SMART PLS. Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu seperti (1) *R Square* pada konstruk endogen (Sekaran & Bougie, 2016). Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah); (2) *Estimate for Path Coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*; (3) *Effect Size (F Square)*. Dilakukan untuk mengetahui kebaikan model; (4) *Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blindfolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif (Ghozali, 2016).

Gambar 4. 1 Uji Inner Model



Sumber: Data diolah tahun 2024

4.3.2.1 R-Square (R²)

Mengenai nilai R-Square (R²) yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.8
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
<i>Turnover Intention</i>	0,358

Sumber: Data diolah tahun 2024

Sesuai dengan tabel diatas, nilai R-Square yang dihasilkan untuk variabel *turnover intention* (TI) adalah 0,358 atau setara dengan 35,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi dari variabel laten yang tercakup dalam penelitian ini, yaitu *worklife balance* dan stres kerja, cukup signifikan dalam menjelaskan variabilitas dalam minat melamar pekerjaan. Dengan kata lain, sebanyak 35,8% dari variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel laten yang dimasukkan dalam model yaitu variabel *worklife balance* dan stres kerja. Sementara itu, sebesar 64,2% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor selain variabel pada penelitian ini.

4.3.2.2 Pengujian *Goodness of Fit*

Dalam analisis kecocokan model ini, nilai Q-Square digunakan sebagai indikator. Jika nilai Q-Square melebihi 0, model dianggap dapat diprediksi, sedangkan jika nilainya kurang dari 0, model dianggap tidak dapat diprediksi. Berikut ini adalah perhitungan Q-Square yang dilakukan dalam konteks penelitian ini.

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - 0,358) \\ &= 1 - (0, 358) \\ &= 0,358 \\ &= 35,8\%. \text{ (Predictive Relevance)} \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian didapati nilai predictive relevance sebesar 35,8%. Nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwasannya model yang dibuat dalam penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang layak, karena sebagian besar keragaman data (35,8%) dijelaskan oleh model tersebut. Sementara sisanya, sebesar 64,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, dilakukan uji t. Dasar yang digunakan dalam uji hipotesis adalah nilai yang terdapat dalam koefisien jalur

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik	Nilai P (P Values)
SK → TI	0,457	0,461	0,079	5,770	0,000
WLB → TI	-0,210	-0,219	0,071	2,957	0,003

Sumber: Data diolah tahun 2024

Pada penelitian ini, perhitungan data dilakukan secara statistik, dan setiap model yang diajukan dalam hipotesis diuji menggunakan metode *bootstrapping*. Berikut adalah hasil dari metode *bootstrapping* :

1. *Worklife Balance* (WLB) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (TI)

Hasil yang diperoleh dari analisis menggunakan teknik *bootstrapping* memperoleh informasi bahwa variabel *Worklife Balance* (WLB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat Turnover Intention (TI). Koefisien estimasi untuk WLB adalah -0,210 dengan p-value sebesar 0,003, dan t-statistik sebesar 2,957. Secara statistik, nilai t-statistik yang signifikan ($p < 0,05$). Juga menunjukkan bahwa pengaruh WLB terhadap TI lebih besar daripada nilai ambang t-tabel, yaitu 1,96. Ini mengonfirmasi bahwa variabel WLB memiliki dampak yang negatif dan signifikan terhadap TI. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa WLB memengaruhi TI, dapat diterima.

2. Stres Kerja (SK) berpengaruh terhadap Turnover Intention (TI)

Berdasarkan dari hasil analisis menggunakan metode *bootstrapping*, variabel Stres Kerja (SK) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (TI). Koefisien estimasi untuk SK adalah 0,457, dengan nilai p-value sebesar 0,000, dan t-statistik sebesar 5,770. Secara statistik, nilai t-statistik yang signifikan ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa dampak SK terhadap TI melebihi nilai ambang t-tabel, yang sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel SK memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap TI. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa SK memengaruhi TI dapat diterima.

Tabel 4.10
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA

Model	Sum Square	df	Mean Square	F	P Value
Total	83,760	99	0,000	0,000	0,000
Error	59,300	97	0,611	0,000	0,000
Regression	24,460	2	12,230	20,005	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2024

3. *Worklife balance* dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan dari tabel 4.11, hipotesis dapat disetujui karena variabel *worklife balance* dan stres kerja memperlihatkan dampak terhadap variabel *turnover* secara bersamaan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi (P-value) yang dihasilkan, yaitu 0.000, yang lebih rendah dari 0.05,. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada variabel *worklife balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang

Hasil dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel *worklife balance* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada pekerja generasi Z di Kota Malang. Hasil ini berdasarkan path coefficient pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik $> 1,96$ ($2,957 > 1,96$), maka uji hipotesa 1 dinyatakan diterima. Dapat diartikan semakin tinggi *Worklife Balance* akan mengakibatkan semakin rendah *turnover intention* begitu pula sebaliknya.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu, diantaranya (Yusril et al., 2023),(Aisyatul et al., 2023) menyatakan bahwa *work life balance* mempengaruhi *Turnover Intention*.Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh (Pantouw et al., 2022) juga mendapati bahwa karyawan yang memiliki *Worklife Balance* yang tinggi memungkinkan karyawan memiliki kecenderungan *Turnover* yang rendah atau bahkan tidak ada sama sekali. Ketika seorang karyawan sudah merasakan ketidakmampuan dalam menjaga hubungan baik antara tuntutan terhadap perusahaan yaitu bekerja secara baik dengan masalah kehidupan pribadi maka dari itu seorang karyawan lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap akan pentingnya *Worklife Balance*

Islam mendefinisikan keseimbangan sebagai kemampuan untuk merenungkan kehidupan dunia dan akhirat. Manusia yang hidup di dunia diperintahkan untuk tidak

memprioritaskan duniawi semata namun juga akhirat. Di sisi lain, Islam tidak melarang seseorang untuk mengabaikan urusan duniawi dan berkonsentrasi sepenuhnya pada urusan akhirat. Karyawan bekerja untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka dengan tetap memikirkan keridhaan, pahala dari Allah SWT, dan tidak hanya berfokus pada kepuasan diri sendiri (Muafi et al., 2021). Hal ini sangat penting sebagai bentuk tanggung jawab dan amalan seseorang dalam menjalankan profesinya dan tidak boleh hanya sekedar bekerja (Muafi et al., 2021). Dalam Al-Quran surah Al-Qashas ayat 77 ◦

وَأَتَّبِعْ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Berdasarkan tafsir diatas dapat kita pelajari, kita sebagai manusia harus mampu memenuhi kebutuhannya baik di dunia maupun di akhirat. Sebagaimana firman Allah SWT, manusia harus seimbang dalam apa yang ada di dunia dan di akhirat untuk mencapai keridhaan-Nya. Menjadikan kecukupan dunia sebagai sarana untuk mencapai ridha Allah di akhirat, oleh karena itu selama di dunia manusia harus berbuat baik dengan sesama dan memenuhi kebutuhan dunia demi mendapatkan keridhaan dari Allah SWT.

4.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap terhadap Turnover Intention pada pekerja generasi Z di Kota Malang

Hasil dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada pekerja generasi Z di Kota Malang. Hasil berdasarkan path coefficient pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik > 1,96 (5,770 > 1,96), maka uji hipotesa 2 dinyatakan

diterima. Dapat diartikan semakin tingginya stres kerja akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat *turnover intention* begitu pula sebaliknya.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu, diantaranya pada penelitian (Muhadi et al., 2022) dalam temuannya mendapatkan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh sebesar $b_3 = 0,831$ terhadap *Turnover Intentions*. Pengaruh yang ditunjukkan adalah positif. Tekanan Tekanan kerja yang tinggi meningkatkan keinginan meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). Sebaliknya, tidak adanya stres menurunkan keinginan untuk pindah.

Selanjutnya dalam penelitian (Try Rahayu, 2021), (Arnetta et al., 2024) keduanya mendapatkan hasil yang sama, mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, yang artinya Ketika pekerja mengalami stres kerja yang berkepanjangan, mereka cenderung memiliki niat untuk pindah kerja ke tempat lain yang menurutnya lebih memadai

Agama Islam memaknai stres sebagai cobaan dari Allah SWT yang mampu menyebabkan munculnya penyakit hati. Islam mengajarkan berbagai strategi manajemen stres, termasuk shalat (salat), dzikir (peringat Allah), dan tafakkur (introspeksi). Praktik praktik ini membantu individu untuk mencari ketenangan dan kebijaksanaan dalam menghadapi tantangan kehidupan. Melihat dampak besar yang ditimbulkan oleh stres, dibutuhkan keterampilan dalam mengelola stres. Stres tidak dapat dihindari sepenuhnya, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat dikendalikan oleh manusia. Tindakan terbaik adalah mempersiapkan pola pikir dan tindakan untuk mengelola stres sehingga kita mampu menghadapinya. Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah disebutkan dalam surat Ali „Imron ayat 139 yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “*Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman*”.

Al-Baghawi dalam kitab tafsirnya, *Ma'alimut Tanzil fi Tafsir al-Qur'an* menjelaskan bahwa ayat ini merupakan motivasi untuk para sahabat Nabi Muhammad agar senantiasa berjuang dan bersabar atas musibah kekalahan yang mereka alami pada perang Uhud dalam (Yasin, 2024), Berdasarkan tafsir tersebut dapat kita pelajari, kita sebagai insan manusia wajib pantang menyerah dan terus berjuang ketika sedang mengalami ujian dari Allah SWT seperti mengalami banyak masalah yang berakibat mengalami stres.

4.4.3 Pengaruh *Worklife Balance* dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang

Hasil pengujian simultan (Uji F) diperoleh hasil bahwa secara kolektif *worklife balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang. Dengan kata lain, temuan ini mengonfirmasi dugaan bahwa *worklife balance* dan stres kerja secara simultan mempengaruhi *turnover intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi (P-value) yang dihasilkan, yaitu 0.000, yang lebih rendah dari 0.05.

Hasil dalam penelitian ini selaras dengan penelitian (Muhadi et al., 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dan *work life balance* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi stres kerja serta rendahnya *work life balance* karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*). Selanjutnya dalam penelitian (Wirya & Andiani, 2020) yang menyatakan stres kerja dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja sangat perlu diperhatikan karena stres kerja dijadikan ukuran bagi karyawan memiliki keinginan untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya. Jadi semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *Turnover Intention* karyawan. *Work life balance* juga tanpa disadari sangat berpengaruh penting bagi pekerjaan, dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan maka dapat mencegah

terjadinya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Karena semakin seimbang *work life balance* seseorang maka semakin rendah keinginan seseorang untuk keluar atau mencari pekerjaan yang baru.

BAB V

PENUTUP

Bab terakhir dalam penelitian ini menjelaskan kesimpulan dan saran yang diperoleh dalam penelitian ini. Peneliti membuat kesimpulan berdasarkan paparan hasil dan analisis data yang diperoleh setelah proses pengambilan data. Selanjutnya, diberikan juga saran sebagai masukan untuk penelitian lanjutan yang masih terkait dengan penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

1. Hipotesis pertama (H1) pengaruh *worklife balance* terhadap turnover intention, diterima. Work-life balance memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi work life balance para pekerja, maka semakin rendah turnover intention yang terjadi..
2. Hipotesis kedua (H2) pengaruh worklife balance terhadap turnover intention, diterima. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin rendah stres kerja para pekerja, maka semakin rendah turnover intention yang terjadi
3. Hipotesis ketiga (H3) *worklife balance* dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada karyawan. Hal ini menandakan bahwa penerapan keduanya secara efektif dapat menurunkan tingkat *turnover intention* para pekerja.
4. Diantara *worklife balance* dan stres kerja, variabel stres kerja lebih dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* para pekerja, dibuktikan oleh nilai t-statistik yang lebih tinggi pada variabel stres kerja dengan nilai 5,770 dari pada variabel *worklife balance* dengan nilai t-statistik yang hanya 2,957

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini membatasi variabel independen hanya pada *worklife balance* dan stres kerja, dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen, Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *turnover intention* para pekerja, mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh. Contohnya, lingkungan kerja, kompensasi, serta variabel lain yang relevan untuk melihat dampaknya terhadap *turnover intention* para pekerja. Dengan demikian, akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* para pekerja.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memberi tambahan pada sampel guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyatul, U., Sijabat, R., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention : *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 240–248. <https://journal.y3a.org/index.php/manabis/article/view/2262%0Ahttps://journal.y3a.org/index.php/manabis/article/download/2262/964>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Arnetta, S. Y., Sari, M. W., & Anggraini, D. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT . Radja Pultry Shop VIII Koto Dangung-Dangung)*. 8(1), 11114–11129.
- Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., & Hasibuan, D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 323–339. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.23>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Malang Agustus 2023*. 24. <https://malangkota.bps.go.id/pressrelease/2023/12/04/315/keadaan-ketenagakerjaan-kota-malang--agustus-2023.html>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi*,

Manajemen Dan Bisnis, 1(3), 115–129.

Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 15–27. <http://www.jkkm.akademimanajemen.or.id>

Lestari, S. M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bri Kc Tanjung Redeb-Berau). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(1), 1–18.

Margareth, H. (2017). No Title ال عرب ية ال لغة ت دري س طرق. *Экономика Региона*, 32.

Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.

Milla Dwi Afnisya'id1, P. A. (2021). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KANTOR PUSAT PERUM BULOG JAKARTA*. 8(5), 6548–6553.

Muafi, M., Siswanti, Y., & Anwar, M. Z. (2021). Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(3), 223–230. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1150>

Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 77–83. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>

Omar, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020).

- Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention To Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 2723–0112.
- Prilia Diah Nita. (2022). the Effect of Work Stress and Work Family Conflict on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences (IJoMS)*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.59066/ijoms.v1i1.31>
- Purnama, E. K. H., & Natsir. Syahir. (2022). Analisis Turnover Intention pada Karyawan Radja Penyet Mas Fais Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulang*, 8(1), 1–010.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>

- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 11–22.
- Suartini, S., & Ak, M. (n.d.). *MANAJEMEN*.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (Issue June).
- Sukma, H. S., Patimah, S., Subandi, S., & Makbulloh, D. (2023). Strategi Manajemen Stres Dalam Perspektif Islam. *PROFETIK: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.24127/profetik.v4i1.5047>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Try Rahayu, S. R. D. N. (2021). *2545-Article Text-11923-1-10-20210602*. 11(1), 1–13.
- Wandasari, B. A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Kepuasan Kerja Pt Petugas Keramik Terbaik. *Jurnal Of Social Science Research*, 3, 293–304. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/225>
- Yusril Fauzi, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16–32. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kusioner Penelitian

ACI
Go 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA MALANG

KRITERIA RESPONDEN

- 1 Pekerja generasi Z kelahiran tahun 1997-2012 (usia 12-27)
- 2 Memasuki usia kerja yaitu minimal usia 15 tahun
- 3 Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang fix time dan bukan milik usaha pribadi
- 4 Bekerja di Kota Malang

BIODATA RESPONDEN

Nama (Boleh inisial) : _____
 Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
 Usia (Th) : 15-17 Thn 18 - 20 Thn 21-23 Thn 24-27 Thn
 Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA Kuliah
 Pekerjaan : Karyawan swasta PNS/BUMN

*Centang (✓) salah satu

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia kemudian pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara 1-5 yang memiliki arti :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

• *Worklife Balance*

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh tempat saya bekerja					
2	Saya mempunyai waktu yang cukup diluar pekerjaan, seperti waktu untuk istirahat, bermain, menjalan kan hobi dll					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
4	Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan tanggung jawab diluar pekerjaan					
5	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
6	Saya merasa bahagia dengan peran kerja saya saat ini					
7	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya di tempat kerja					

• *Stres Kerja*

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan fisik dan sakit kepala yang disebabkan oleh pekerjaan					
2	Saya mengalami kesulitan untuk tidur karena sering memikirkan pekerjaan					
3	Saya mengalami kecemasan, sulit untuk fokus dikarenakan pekerjaan belum selesai					
4	Saya sering melamun karena terlalu memikirkan pekerjaan					
5	Saya mengalami perubahan keseharian seperti penurunan kinerja, produktivitas dan pola makan tidak teratur yang disebabkan oleh pekerjaan					
6	Saya selalu menghindar dari apapun yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti berusaha menghindar dari tugas pekerjaan					

• *Turnover Intention*

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan atau tempat saya bekerja saat ini					
2	Saya berpikir untuk mencari tempat kerja baru untuk karir saya kedepan					
3	Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru					
4	Saya aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan/tempat saya bekerja saat ini					
5	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja saat ini dalam waktu dekat					
6	Saya akan segera keluar dari tempat saya bekerja setelah mendapat pekerjaan yang lebih baik					

Lampiran 2

Tabulasi Data

Worklife Balance

WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6
5	2	5	5	4	5
4	3	4	4	5	5
4	4	5	3	4	5
2	4	5	5	3	4
4	2	5	4	3	4
4	4	4	2	4	4
2	2	4	3	4	4
5	4	4	4	5	5
3	1	5	5	4	3
3	1	5	5	4	3
5	5	5	5	4	4
5	3	5	4	5	5
4	4	4	5	4	3
4	4	4	4	5	4
4	3	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3
5	4	5	4	3	3
3	5	4	4	5	5
4	3	5	5	5	5
4	3	5	5	3	4
5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5
3	1	5	4	2	3
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	2	3
5	3	5	5	5	5

3	1	3	1	1	1
5	2	5	5	4	5
4	3	4	4	5	5
4	4	5	3	4	5
2	4	5	5	3	4
4	2	5	4	3	4
4	4	4	2	4	4
2	2	4	3	4	4
5	4	4	4	5	5
3	1	5	5	4	3
3	1	5	5	4	3
5	5	5	5	4	4
5	3	5	4	5	5
4	4	4	5	4	3
4	4	4	4	5	4
4	3	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3
5	4	5	4	3	3
3	5	4	4	5	5
4	3	5	5	5	5
4	3	5	5	3	4
5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5
3	1	5	4	2	3
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	2	3
5	3	5	5	5	5
3	1	3	1	1	1
5	2	5	5	4	5
4	3	4	4	5	5
4	4	5	3	4	5
2	4	5	5	3	4

4	2	5	4	3	4
4	4	4	2	4	4
2	2	4	3	4	4
5	4	4	4	5	5
3	1	5	5	4	3
3	1	5	5	4	3
5	5	5	5	4	4
5	3	5	4	5	5
4	4	4	5	4	3
4	4	4	4	5	4
4	3	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3
5	4	5	4	3	3
3	5	4	4	5	5
4	3	5	5	5	5
4	3	5	5	3	4
5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5
3	1	5	4	2	3
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	2	3
5	3	5	5	5	5
3	1	3	1	1	1
5	5	5	5	5	5

Stres Kerja

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6
2	2	2	2	2	1
2	2	2	3	1	1
3	2	3	2	2	2
2	3	3	2	3	2
3	5	1	1	2	2
2	4	4	4	2	2
3	3	4	2	3	3
2	2	2	1	2	1
3	2	1	1	1	1
3	2	1	1	1	1
4	2	3	2	3	2
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	3	1
1	3	3	2	2	4
2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	5	3
2	2	2	2	2	2
5	4	4	3	2	2
5	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	2
1	1	1	1	2	1
1	2	2	1	3	4
4	1	1	2	2	3
4	3	3	2	1	1
2	2	2	1	2	3
3	1	1	1	1	1
5	5	5	4	5	3
3	3	4	3	2	2
2	2	2	1	1	1
3	4	5	2	4	1
1	1	1	1	3	1
2	3	3	3	4	3
2	2	2	2	2	1
2	2	2	3	1	1

3	2	3	2	2	2
2	3	3	2	3	2
3	5	1	1	2	2
2	4	4	4	2	2
3	3	4	2	3	3
2	2	2	1	2	1
3	2	1	1	1	1
3	2	1	1	1	1
4	2	3	2	3	2
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	3	1
1	3	3	2	2	4
2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	5	3
2	2	2	2	2	2
5	4	4	3	2	2
5	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	2
1	1	1	1	2	1
1	2	2	1	3	4
4	1	1	2	2	3
4	3	3	2	1	1
2	2	2	1	2	3
3	1	1	1	1	1
5	5	5	4	5	3
3	3	4	3	2	2
2	2	2	1	1	1
3	4	5	2	4	1
1	1	1	1	3	1
2	3	3	3	4	3
2	2	2	2	2	1
2	2	2	3	1	1
3	2	3	2	2	2
2	3	3	2	3	2
3	5	1	1	2	2
2	4	4	4	2	2
3	3	4	2	3	3

2	2	2	1	2	1
3	2	1	1	1	1
3	2	1	1	1	1
4	2	3	2	3	2
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	3	1
1	3	3	2	2	4
2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	5	3
2	2	2	2	2	2
5	4	4	3	2	2
5	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	2
1	1	1	1	2	1
1	2	2	1	3	4
4	1	1	2	2	3
4	3	3	2	1	1
2	2	2	1	2	3
3	1	1	1	1	1
5	5	5	4	5	3
3	3	4	3	2	2
2	2	2	1	1	1
3	4	5	2	4	1
1	1	1	1	3	1
2	3	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1

Turnover Intention

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6
2	4	4	3	2	4
2	3	3	3	2	5
3	3	4	3	1	3
3	4	2	2	2	2
3	5	4	4	2	5
2	1	2	1	1	1
2	3	3	1	3	5
3	3	3	4	2	4
1	3	3	3	1	4
1	3	3	3	1	4
3	5	4	3	2	3
1	3	4	3	3	3
2	3	3	2	2	1
3	3	3	3	3	4
1	3	2	1	3	2
2	3	3	2	3	2
3	4	3	3	3	4
1	2	3	2	2	2
2	2	3	3	2	2
1	5	5	1	1	1
2	3	3	2	2	3
2	4	3	2	2	2
2	3	4	1	2	3
2	1	2	1	1	1
1	1	1	2	2	3
1	1	2	2	1	1
3	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
2	4	3	3	4	4
4	4	4	3	5	5
1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4
2	4	4	3	2	4
2	3	3	3	2	5

3	3	4	3	1	3
3	4	2	2	2	2
3	5	4	4	2	5
2	1	2	1	1	1
2	3	3	1	3	5
3	3	3	4	2	4
1	3	3	3	1	4
1	3	3	3	1	4
3	5	4	3	2	3
1	3	4	3	3	3
2	3	3	2	2	1
3	3	3	3	3	4
1	3	2	1	3	2
2	3	3	2	3	2
3	4	3	3	3	4
1	2	3	2	2	2
2	2	3	3	2	2
1	5	5	1	1	1
2	3	3	2	2	3
2	4	3	2	2	2
2	3	4	1	2	3
2	1	2	1	1	1
1	1	1	2	2	3
1	1	2	2	1	1
3	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
2	4	3	3	4	4
4	4	4	3	5	5
1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4
2	4	4	3	2	4
2	3	3	3	2	5
3	3	4	3	1	3
3	4	2	2	2	2
3	5	4	4	2	5
2	1	2	1	1	1
2	3	3	1	3	5

3	3	3	4	2	4
1	3	3	3	1	4
1	3	3	3	1	4
3	5	4	3	2	3
1	3	4	3	3	3
2	3	3	2	2	1
3	3	3	3	3	4
1	3	2	1	3	2
2	3	3	2	3	2
3	4	3	3	3	4
1	2	3	2	2	2
2	2	3	3	2	2
1	5	5	1	1	1
2	3	3	2	2	3
2	4	3	2	2	2
2	3	4	1	2	3
2	1	2	1	1	1
1	1	1	2	2	3
1	1	2	2	1	1
3	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
2	4	3	3	4	4
4	4	4	3	5	5
1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1

Lampiran 3

Output PLS

Outer loading

	SK	TI	WLB
SK1	0.722		
SK2	0.843		
SK3	0.898		
SK4	0.749		
SK5	0.763		
SK6	0.825		
TI1		0.858	
TI2		0.727	
TI3		0.658	
TI4		0.781	
TI5		0.807	
TI6		0.771	
WLB1			0.614
WLB2			0.608
WLB3			0.637
WLB4			0.649
WLB5			0.875
WLB6			0.880

Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
SK	0.889	0.900	0.915	0.644
TI	0.874	0.938	0.896	0.592
WLB	0.815	0.894	0.863	0.519

Lampiran 4

Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajoyana 50 Malang Telepon (0341) 598881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510222
Nama : MOHL IQBAL HAQ
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA MALANG

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	7 Maret 2024	Revisi Bab 1 (Judul)	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	22 April 2024	Revisi Bab 123 Konsultasi terkait bab 1-3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	23 April 2024	Revisi Bab 123	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	6 Mei 2024	Revisi Bab 123 Konsultasi terkait populasi penelitian yang akan di teliti	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	13 Mei 2024	Revisi Bab 123 konsultasi tentang teknik pengambilan sampel	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	14 Mei 2024	Revisi Bab 123 Konsultasi terkait rumus dalam mendapatkan sampel	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	20 Mei 2024	Revisi Bab 123 Konsultasi terkait model konsep penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	10 Oktober 2024	Konsultasi afirmasi	Genjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	10 Oktober 2024	Konsultasi terkait jurnal	Genjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 10 October 2024

Dosen Pembimbing



Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : MOH. IQBAL HAQ
NIM : 19510222
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
12%	12%	5%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Oktober 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M