**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI INDONESIA**

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE WITH TURNOVER INTENTION ON MILLENIAL EMPLOYEE IN INDONESIA***

**Ima Erma­1, Sowanya Adi Prahara2**

12Universitas Mercubuana Yogyakarta

1imaerma01@gmail.com

1082328707533

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia. Hipotesis yang diajukan adalah *work life balance* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia. Subjek dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan generasi milenial di Indonesia. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *pupusive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Turnover Intention* dan Skala *Work Life Balance*. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi (rxy) yang cukup tinggi sebesar = -0,449 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia.

**Kata kunci:** *turnover intention*, *work life balance*, karyawan generasi milenial

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between work life balance with turnover intention within millennial employee in Indonesia. The proposed hypothesis suggests work life balance have negative correlation with turnover intention within millennial employee in Indonesia. Subject in this study are 60 persons of millennial generation employee in Indonesia. The sampling technique used within this study is random sampling. Data were collected using the Turnover Intention Scale and Work Life Balance Scale. The data were analysed using product moment correlation method. The result of the study reveals there is a pretty high correlation coefficient (rxy) at -0,449 with p = 0,000 (p < 0,050). This result shows there is a negative correlation between work life balance with turnover intention within millennial employee in Indonesia.*

***Key words****: turnover intention, work life balance, millennial employee*

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020) terdapat 126.515.119 pekerja pada tahun 2019, 58.18% dari total jumlah tersebut merupakan pekerja yang dikelompokkan pada rentang umur 20-24 hingga 40-44. Rentang umur tersebut sering disebut sebagai generasi milenial, yaitu generasi yang lahir pada rentang tahun 1976 sampai 1999 (Crumpacker & Crumpacker, 2007)**.**

Generasi milenial memiliki karakter dan sifat yang berbeda, yaitu komunal, tujuan hidupnya sederhana, kepribadian naïf dan *mood* tidak stabil, menyukai kutipan-kutipan bijaksana, dan fokus pada keluarga (Yuniasanti dkk., 2019), lebih egois dalam bekerja, tidak memiliki rasa hormat, tidak mandiri, tidak fokus saat *multitasking*, dan tidak loyal (Myers & Sadaghiani, 2010), komitmen kepada perusahaan tergantung keuntungan, peluang promosi, besar gaji, jenis pekerjaan, keleluasaan lokasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Saragih, Widodo dan Prasetyo, 2016).

Alkhatiri (2017) menuturkan berdasarkan data dari *Michael Page Indonesia Intentions Report*, 72% responden di Indonesia pada 2015 memiliki minat untuk berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Yuniasanti dkk (2009) menemukan bahwa karyawan milenial memiliki niat keluar yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan dengan generasi X. Fenomena keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini dijelaskan oleh Mobley (2011) sebagai *turnover intention*. Aspek-aspek *turnover intention* menurut Mobley, Horner, dan Holingswort (1978) meliputi pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Sementara itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *turnover intention* salah satunya adalah *work-life balance* (Branham, 2012).

McDonald & Bradley (2005) mendefinisikan *work life balance* sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntuntan dalam hidup secara bersamaan sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan tersebut. Delecta (2011) mendefinisikan *work life balance* sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga, serta tanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan yang lain. McDonald & Bradley (2005) mengungkapkan bahwa aspek-aspek *work life balance* tersebut terdiri atas *time balance*, *involvement balance*, dan *statisfaction balance*.

Penelitian-penelitan terdahulu secara ekstensif menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki peranan terhadap timbulnya *turnover intention* pada karyawan. Suifan, Abdallah, dan Diab (2016) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work life balance* dan *turnover intention.* Javed, Khan, dan Yasir (2014) menyatakan hal yang serupa bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention.* Kanwar, Singh, dan Kodwani (2009) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* di mana hal ini mengurangi tingkat *turnover intention*. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan peneliti sebelumnya di mana Arawinda (2015) menggunakan subjek karyawan produksi PT Mataram Tunggal Garment Sleman, sementara itu Laksono & Wardoyo (2019) menggunakan teknik analisis data yang berbeda yaitu Smart-PLS *(Partial Least Square*) dan subjek karyawan hotel Dafam Semarang.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *work-life* *balance* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk lebih proaktif dalam menginisiasi pola kerja yang menuju ke arah terciptanya *work-life balance*. Begitu pula dengan karyawan generasi milenial, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kesadaran pentingnya menjaga *work-life balance*.

**METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data yang menggunakan teknik *random sampling*. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milineal di Indonesia, dengan jumlah sebanyak 60 orang. Karakteristik dari subjek adalah berusia 18-40 tahun dan berada pada masa kerja selama 6 bulan sampai lebih dari 2 tahun.

Data dikumpulkan melalui skala yang disebar menggunakan *google form*. Metode skala digunakan karena data yang diungkap berupa konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian. Pernyataan pada skala adalah stimulus yang tertuju pada indikator perilaku serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan dirinya. Metode skala pada penelitian ini menggunakan skala model Likert. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Fenomena sosial ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian ini terbagi menjadi variabel tergantung dan variabel bebas. Variable bebas yang digunakan adalah *work-life balance*, sedangkan variabel tergantung yang digunakan adalah *turnover intention*. Variabel *work life balance* diukur menggunakan skala *work life balance* yang di susun peneliti berdasarkan pada aspek *work life balance* dari McDonald & Bradley (2005), meliputi *time balance, involvement balance, statisfaction balance.* Variabel *turnover intention* dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala *turnover intention* yang digunakan pada penelitian oleh Prahara dan Krisna (2020), dan disusun peneliti berdasarkan indikator *turnover intention* Mobley (2011), meliputi *thoughts of quitting*, *intention to quit*, *intention to search for another job.* Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diukur memiliki sebaran data yang normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *Kolmogorov-Smirnov* *(KS-Z)*. Berdasarkan uji normalitas pada variabel *turnover intention* diperoleh KS-Z = 0,076 dengan p = 0,200 (p > 0,050) yang menunjukkan sebaran datanya normal. Sementara itu variabel *work life balance* diperoleh KS-Z = 0,103 dengan p = 0,176 (p > 0,050) yang menunjukkan bahwa sebaran datanya normal.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada penelitian ini di peroleh F = 16,517 dan p = 0,000 yang menunjukkan hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention* linier.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment.* Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi (rxy) = -0,449 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan negatif antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefesien determinan (R²) sebesar 0,202 yang menunjukan bahwa variabel *work life balance* memiliki konstribusi sebesar 20,2% pada  *turnover intention*,sementara itu 79,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, komitmen organisasi, promosi, kepuasan kerja, dan keadilan (Branham, 2012).

**KESIMPULAN**

Temuan dari penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara work life balance dengan turnover intention pada karyawan generasi milenial di Indonesia memberi gambaran tentang pentingnya mengakomodasi pola hidup yang lebih seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sehingga baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan dapat mengurangi kerugian yang diakibatkan oleh keluarnya karyawan dari pekerjaan. Hasil dari penelitian ini juga menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor lain selain work life balance yang mempengaruhi turnover intention. Hal tersebut dapat dijadikan pertimbangan utama untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alkhatiri, Farhana. (2017). Intervensi Komitmen Organisasi Terhadap Keputusan Keluarnya Pegawai dari Organisasi Non- Pofit.Journal of Business Studies, 2(2), 48-60.

Azwar, S. (2016). Penyusunan skala psikologi edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Branham, L. (2012). The 7 Hidden Reasons Employess LeaveSecond Edition. New York: AMACOM

BPS-Statistic Indonesia. (2020). Statistik Indonesia 2020. Indonesia: Badan Pusat Statistik/BPS-Statistics Indonesia.

Crumpacker, M., & Crumpacker, J. M. (2007). Succession Planning and Generational Stereotypes: Should HR Consider Age-Based Values and Attitudes a Relevant Factor or a Passing Fad?.Public Personnel Management,36(4),349-369.

Delecta, P. (2011). Review Article: Work Life Balance. International Journal of Current Research, 3(4),186-189.

Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., dan Aamir, S. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 4(3), 125–133.

Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work-life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in the IT-ITES Industry. Vision: The Journal of Business Perspective, 13(1), 1–12. https://doi.org/10.1177/097226290901300201

Krisna dan Prahara, S. A. (2020). Hubungan antara Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Mercubuana Yogyakata. Skripsi

McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work/Life Balance:Closing the Gap Between Policy and Practice 20:20 series, Australia: Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited.

Mobley, W. H. (2011). Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. Journal of Applied Psychology, 63(4), 408–414. https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408

Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials’ Organizational Relationships and Performance. Journal of Business and Psychology, 25, 225–238. https://doi.org/10.1007/s10869-010-9172-7

Saragih, E. H., Widodo, A., & Prasetyo, B. (2016). Big City Millenial Workers in Indonesia and Factors Affecting Their Commitment to the Organisation. Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities, 24(S), 47–58. https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3222.2961

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Indonesia: Alfabeta, CV.

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. European Journal of Business and Management, 8(20), 126–139.

Tatya, A. (2015). Hubungan Antara Work-life Balance dengan Intensi Turnover. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Yuniasanti, R., Binti Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee Turnover Intention Among Millennials: The Role of Psychological Well-being and Experienced Workplace Incivility. Humanitas Indonesian Psychological Journal, 16(1), 74-85.