**Hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention* generasi millennial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman**

**The relationship between *work life balance* and the *turnover intention* of the millennial generation who work part time at the Sleman coffee shop**

**Listia Annisa Pramono**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[annisa.listia@yahoo.com](mailto:annisa.listia@yahoo.com)

088226347984

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja *part time* di *Coffee shop* Sleman. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negative antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja *part time* di *Coffee shop* Sleman. Subjek penelitian berjumlah 77 generasi millennial bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman yang memiliki karakteristik pekerja *part time coffee shop* Sleman dan berumur 20-25 tahun. Penentuan subjek penelitian menggunakan metode *Judgemental Sampling.* Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur berupa skala  *Work life balance* dan *Turnover intention.* Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien relasi (rxy) = -0,312 dengan p = 0,001 (<0,01) Dari hasil perhitungan nilai determinasi (R2) sebesar 0,097 yang berarti bahwa variabel *Work life balance* dengan *Turnover intention* memberikan sumbangan sebesar 9,7% terhadap generasi millennial yang bekerja *part time* di *Coffee shop* Sleman.

**Kata Kunci :** *Work Life Balancce, Turnover intention,* Generasi Millennial

***Abstract***

This study aims to determine the relationship between *Work life balance* and *Turnover intention* in the millennial generation who work *part time* at the Sleman Coffee shop. The hypothesis of the relationship proposed in this study is that there is a negative relationship between *Work life balance* and *Turnover intention* in the millennial generation who work part-time at the Sleman Coffee shop. The research subjects conducted by 77 millennial generations work *part time* at the Sleman coffee shop which has the characteristics of *part time* Sleman coffee shop workers and is aged 20-25 years. Determination of research subjects using the Judgmental Sampling method. Collecting research data using measuring tools in the form of a *Work life balance* scale and *Turnover intention*. The data analysis method used is product moment correlation. Based on the results of data analysis, it is obtained that the relation coefficient (rxy) = -0.312 with p = 0.001 (<0.01). From the calculation results, the value of determination (R2) is 0.097, which means that the *Work life balance* variable with *Turnover intention* contributes 9.7%. towards the millennial generation who work *part time* at the Sleman Coffee shop.

**Keywords :** *Work life balance, Turnover intention,* Millennial Generation

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai (Nurdin & Rohendi, 2016). Maka dari itu tempat kerja membutuhkan karyawan yang kreatif, inovasi, dan *up to date*. Tempat kerja membutuhkan generasi millennial dalam memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Menurut (Fatimah et al., 2013) *Coffee Shop* adalah suatu usaha yang di dirikan secara komersial yang menyediakan berbagai macam jenis kopi dan makanan tanpa di ikuti oleh pelayanan yang baku. *Coffee shop* adalah tempat yang menyediakan berbagai macam kopi dan tempat yang dilengkapi dengan alunan musik untuk bersantai dan nyaman (Herlyana, 2012). Sejak era 1990-an kopi mulai diminati kembali dilihat dari banyaknya kedai kopi atau *coffee shop.* Banyaknya *coffee shop* dipengaruhi oleh gaya hidup generasi milenial untuk mecari hiburan atau hanya sekedar menikmati kopi. Fenomena ini kemudian disebut sebagai gaya hidup (Herlyana, 2012). Tahun 2017 Yogyakarta dan sekitarnya memiliki 1.200 kedai kopi dengan berbagai macam konsep, tempat yang disediakan yang membuat nyaman untuk berkumpul dengan keluarga dan teman (Ayuna,2021)

Generasi milennial pada tempat kerja telah mendapat perhatian yang semakin meningkat yang menunjukan bahwa millennial memiliki sikap, nilai, kepercayaan, dan aspirasi yang berbeda di tempat kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Imelda, 2019). Generasi milennial menempatkan jumlah penduduk paling banyak pada era ini. Selain menempatkan jumlah penduduk terbanyak, generasi millennial ini membawa dampak positif bagi kemajuan negara Indonesia. Namun, fenomena generasi millennial merupakan penduduk terbanyak tersebut bertolak belakang dengan harapan karena semakin tinggi turnover yang diberikan oleh generasi millennial dalam lapangan kerja. Menurut Ertas (dalam Yuniasanti et, al., 2019) dengan penelitiannya tentang pekerja di pemerintah federal juga menemukan bahwa pekerja milenial lebih mungkin meninggalkan pekerjaan mereka (31%) daripada generasi yang lebih tua (24%). Temuan itu menunjukkan tingkat niat omzet milenial di Indonesia lebih tinggi dibandingkan di Amerika. Hal ini menunjukkan bahwa niat untuk meninggalkan sebuah organisasi merupakan masalah serius di kalangan karyawan milenial khususnya di Indonesia.

Fauziridwan (dalam Nurdin & Rohaeni 2020) mendefinisikan bahwa keinginan untuk pindah kerja (*turnover intentions*) merupakan kecenderungan seorang karyawan secara sukarela atau berdasarkan keinginan diri sendiri untuk berhenti kerja. Booth dan Hamer (dalam Melky 2015), mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Berdasarakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintang dan Astiti (2016) dengan judul “*Work Life Balance* Dan *Intensi Turnover* Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung”. Penelitian ini menyumbangkan efektif variabel *work life balance* terhadap intensi *turnover intention* (intensi pindah kerja) sebesar 6,4%. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2020) dengan judul “Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Batik X Yogyakarta”. Penelitian ini menyumbangkan efektif variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* sebesar 41,8%. Survei yang dilakukan oleh *Global Workforce* Study pada periode tahun 2012 – 2018, kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar tingkat pergantian karyawan ditahun 2014 yaitu sebesar 21,5% (Watson, 2014). Menurut Kapoor (2013), taksiran angka tingkat turnover di Indonesia berdasarkan sebuah perusahaan konsultasi manajemen dan survei internasional (Hay Group) pada tahun 2013-2014 mencapai 25,8%. Angka tersebut sekaligus memposisikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *turnover* tertinggi ketiga di dunia setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%). Menurut Prihandini (dalam Hermawan et al., 2017) sebanyak 10-12% setiap tahunnya karyawan melakukan *turnover intention* (intensi pindah kerja).

Miller dkk yang mengembangkan konstruk dari Mobley (dalam Maulana, 2020) menyatakan bahwa aspek pengukuran *turnover intention* terdiri dari : 1. *Thinking of quitting* (Berpikir untuk keluar) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini. 2. *Intention to search for alternatives* (Keinginan untuk mencari pekerjaan lain) Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannnya yang di rasa lebih baik. 3. *Intention to quit* (Keinginan untuk keluar) Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusannya untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

*Work-life balance* berkaitan dengan menjalankan tanggungjawab dalam bekerja dan menjaga keharmonisan dalam berkeluarga. Konsep ini berhubungan dengan tuntutan perkerjaan seorang karyawan dengan kehidupannya. *Work life balance*dan berkeluarga menjadi sangat penting sebagai bentuk tanggung jawab dalam berkeluarga (Fidyani, 2018). *Work-life balance* sangat penting dalam kehidupan manusia. Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan tidak mudah di luar pekerjaan. Jika seorang karyawan dapat mengatur antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja maka akan sedikit mengalami turnover intention dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun jika karyawan tidak dapat mengatur kehidupan antara pribadi dengan pekerjaannya maka akan meningkatnya turnover di tempat kerja.

Fischer, dkk (2009) menyatakan ada beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur work-life balance, yaitu: *a.Work Interference With Personal Life* (WIPL) Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. b. *Personal Life Interference With Work* (PLIW) Berkebalikan dengan aspek WIPL, aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. c.*Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. d.*Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang bisa meningkatkan kinerja individu dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan permasalahan apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja *part time* coffee shop Sleman?. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *Work Life Balance* dengan *Turnover Intention*. Dimana ketika *work life balance* generasi millennial yang bekerja part time di coffee shop Sleman tinggi maka *turnover intention* generasi millennial yang bekerja part time di coffee shop Sleman tersebut rendah. Sebaliknya jika *work life balance* generasi millennial yang bekerja part time di coffee shop Sleman rendah maka *turnover intention* generasi millennial yang bekerja part time di coffee shop Sleman tinggi

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data. Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ada2 yaitu skala  *work life balance*  dan *turnover intention.*  Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model *Likert.* Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif) (Sugiyono, 2012). Skala Likert pada penelitian ini disajikan dalam 4 alternatif jawaban dimulai dari pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). menggunakan teknik pengambilan data dengan Teknik *judgemental sampling.* Menurut Sekaran (2013) *judgemental sampling* adalah pengambilan sampel yang memiliki kriteria khusus yang akan dijadikan informan.

Skala *work life balance* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Fischer, dkk (2009) yaitu; *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work, Work Enhancement Of Personal Life*, dan *Personal Life Enhancement Of Work.* Skala *turnover intention* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Miller dkk yang mengembangkan konstruk dari Mobley dkk (dalam Maulana, 2020) dapat dilihat dari ketiga aspek yakni, *Thinking of quitting* (Berpikir untuk keluar), *Intention to search for alternatives* (Keinginan untuk mencari pekerjaan lain), *Intention to quit* (Keinginan untuk keluar). Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis product moment yang dikembangkan oleh Pearson untuk menguji hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention*. Peneliti menggunakan teknik analisis ini karena analisis korelasi product moment sesuai unutk menguji hipotesis mengenai hubungan antara 2 variabel. Pengolahan data peneliti menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 26 *release for Windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

* + - 1. Deskripsi Data

Data yang diperoleh dari penyebaran data kuesioner adalah 77 pekerja part time Coffee shop Sleman. Berdasarkan hasil yang di dapat, data demografi yang diperoleh dari usia, pekerja part time dan masa kerja. Responden yang berusia 20 tahun berjumlah 63,6%, berusia 21 tahun berjumlah 10,4%, berusia 22 tahun berjumlah 16,8%, berusia 23 tahun berjumlah 1%, berusia 24 tahun berjumlah 3,9%, dan berusia 25 tahun berjumlah 3,9%. Responden yang bekerja part time berjumlah 100%. Data demografi dapat dilihat pada tabel berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Demografi** | **Jumlah** | **Presentase** |
| **Usia Subjek** |  |  |
| 20 tahun | 49 | 63,6% |
| 21 tahun | 8 | 10,4% |
| 22 tahun | 13 | 16,8% |
| 23 tahun | 1 | 1% |
| 24 tahun | 3 | 3,9% |
| 25 tahun | 3 | 3,9% |
|  |  |  |
| **Jam Kerja** |  |  |
| *Part time* | 77 | 100% |

**Tabel 1. Data demografi responden (N=77)**

Berdasarkan perhitungan data hipotetik, skala *Turnover intention* memiliki skor terendah yaitu 28 dan skor tertinggi yaitu 112. Rerata hipotetik sebesar (1x28)+(4x28) : 2 = 70 dengan standar deviasi sebesar (112-28)/6 = 14. Data empirik skala *Turnover intention* skor terendah yaitu 43 dan skor tertinggi yaitu 106 dengan rerata 64,23 dan standar deviasi 9,107.

Berdasarkan perhitungan data hipotetik, skala *Work life balance* memiliki skor terendah yaitu 20 dan skor tertinggi yaitu 80. Rerata hipotetik sebesar (1x20)+(4x20) : 2 = 50 dengan standar deviasi sebesar (80-20) : 6 = 10. Data empirik skala *Work life balance* skor terendah yaitu 41 dan skor tertinggi yaitu 71 dengan rerata 53,32 dan standar deviasi 5,495. Deskripsi data penelitian yang diperoleh dapat dilihat pada tabel tabel 2 dibawah ini.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Skor Empirik** | | | | | **Skor Hipotetik** | | | |
| **Aitem** | **Min** | **Max** | **M** | **SD** | **Min** | **Max** | **M** | **SD** |
| *Work life balance* | 20 | 41 | 71 | 53,32 | 5,495 | 20 | 80 | 50 | 10 |
| *Turnover intention* | 28 | 43 | 106 | 64,23 | 9,107 | 28 | 112 | 70 | 14 |

**Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian**

* + - 1. Kategorisasi Skor
         1. Work Life Balance

Berdasarkan data deskriptif maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel Work Life Balance. Kategorisasi skor bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya dibedakan sepanjang suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Peneliti melakukan kategorisasi skala Work Life Balance pada generasi milenial yang bekerja part time di coffee shop Sleman berdasarkan nilai mean dan standar deviasi yang dibagi menjadi tiga kategori yang dapat dilihat di tabel 3.

**Tabel 3. Kategorisasi *Work Life Balance***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Norma** | **Interval Skor** | **Kategorisasi** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| 1. | X ≥ (µ + 1. Σ) | X ≥ 60 | Tinggi | 9 | 12% |
| 2. | (µ-1.σ) ≤X<(µ+1. σ) | 40 ≤ X < 60 | Sedang | 68 | 88% |
| 3. | X < (µ-1.σ) | X<40 | Rendah | 0 | - |
| Total | | | | 77 | 100% |

**Keterangan**

X : Skor Subjek

µ : Rerata Hipotetik

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *Work life balance* pada Generasi Milenial yang bekerja *part time* di coffeeshop Sleman memiliki kategori tinggi sebanyak 9 orang (12%), sedangkan kategori sedang sebanyak 68 orang (88%), dan tidak memiliki kategori rendah. Disimpulkan bahwa *Work life balance* generasi milenial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman tergolong sedang.

* 1. Turnover Intention

Berdasarkan data deskriptif maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel Turnover Intention. Kategorisasi skor bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya dibedakan sepanjang suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Peneliti melakukan kategorisasi skala Turnover Intention pada generasi milenial yang bekerja part time berdasarkan nilai mean dan standar deviasi yang dibagi menjadi tiga kategori yang dapat dilihat di tabel 4.

**Tabel 4. Kategorisasi Turnover Intention**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Norma** | **Interval Skor** | **Kategorisasi** | **Frekuensi** | **Presentasi** |
| 1. | X ≥ (µ + 1. Σ) | X ≥ 56 | Tinggi | 1 | 1% |
| 2. | (µ-1.σ) ≤X<(µ+1. σ) | 56 ≤ X < 84 | Sedang | 66 | 86% |
| 3. | X < (µ-1.σ) | X<84 | Rendah | 10 | 13% |
| Total | | | | 77 | 100% |

**Keterangan**

X : Skor Subjek

µ : Rerata Hipotetik

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *Turnover intention* pada Generasi milenial yang bekerja *part time* di coffeeshop Sleman memiliki kategori tinggi sebanyak 1 orang (1%), sedangkan kategori sedang sebanyak 67 orang (86%), dan kategori rendah sebanyak 10 orang (13%). Disimpulkan bahwa *Turnover intention* generasi milenial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman tergolong sedang.

* + - 1. Uji Asumsi
         1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data yang diukur mengikuti kurva normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknis analisis Kolmogorov-Smirnov (K-SZ). Pedoman metode KolmogorovSmirnov yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi > 0,50, maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila nilai signifikansi ≤ 0,50, maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2015). Hasil uji normalitas dapat dilihat di tabel 5dibawah ini.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Kolmogrov Smirnov (KS-Z)** | **Nilai Sig.** | **Keterangan** |
| *Turnover intention* | 0,125 | 0,005 | Tidak Normal |
| *Work life balance* | 0,122 | 0,006 | Tidak Normal |

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Kolmogrov-Smirnov pada skala variabel *Work life balance* diperoleh KS-Z = 0,122 dan p = 0,006 (p<0,05) berarti sebaran data variabel *Work life balance* tidak mengikuti sebaran normal. Hasil uji Kolmogrov-Smirnov pada skala variabel *Turnover intention* diperoleh KS-Z = 0,125 dan p = 0,005 (<0,05), berarti sebaran data variabel *Turnover intention* tidak mengikuti sebaran data normal. Menurut Hadi (2015) Jika jumlah subjek lebih dari 30, dikatakan berdistribusi normal dan tidak mempengaruhi hasil akhir penelitian.

* 1. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier terhadap dua variabel. Uji linieritas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work life balance* dan *Turnover intention* memiliki hubungan yang linier atau signifikan. Kaidah yang digunakan adalah p < 0,050 berarti kedua variabel memiliki hubungan yang linear dan jika p > 0,050 berarti kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linear (Hadi, 2015).

Hasil uji linieritas yang telah dilakukan pada *Work life balance* dan *Turnover intention* menghasilkan F = 7,468 dan p = 0,008. Hal ini membuktikan bahwa *Work life balance* dan *Turnover intention* pada generasi milenial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman memiliki hubungan yang linier atau siginifikan.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara *Work life balance* dengan *Turnover intention*. Pedoman yang digunakan yaitu apabila apabila p < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p > 0,050 berarti tidak ada korelasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan terdapat korelasi antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* dengan koefisien (rxy) = -0.312 dengan p = 0,001 (<0,01) berarti ada hubungan negatif antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman. Semakin tinggi *Work life balance* pada generasi millennial yang bekerja di coffee shop Sleman maka semakin rendah *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman. Sebaliknya semakin rendah *Work life balance* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman maka semakin tinggi *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 9,97% dan 90,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

1. Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 77 generasi millennial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman dengan karakteristik yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman dan rentang umur 20 hingga 25 tahun. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* di dapatkan koefisien (rxy) = -0,312 dengan p = 0,001 (<0,01) berarti ada hubungan negatif antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman. Semakin tinggi *Work Life Balnce* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman maka semakin rendah *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman. Sebaliknya semakin rendah *Work life balance* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman maka semakin tinggi *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis ini dikarenakan penelitian ini menunjukkan bahwa *Work life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja *part time* di coffeeshop Sleman.

Adanya hubungan antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* mengartikan bahwa setiap aspek *Work life balance* memberikan sumbangan yang negatif terhadap *Turnover intention.* Koefisien determinasi (R Square) antara *psychological well being* dengan *work engagement* sebesar 0,097 yang artinya sumbangan efektif *Work life balance* terhadap *Turnover intention* adalah sebesar 9,7%, sementara itu sumbangan efektif sebesar 90,3% diperoleh dari faktor lain. Hasil ini menunjukan bahwa terdapat variabel lain selain *Work life balance* yang juga berperan dalam mempengaruhi *Turnover intention* pada generasi milenial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman. Faktor pendorong *Turnover intention* ada dua yaitu komitmen dan hubungan karyawan dengan atasan.

Berdasarkan kategorisasi skor skala *Work life balance* pada Generasi Milenial yang bekerja *part time* di coffeeshop Sleman memiliki kategori tinggi sebanyak 9 orang (12%), sedangkan kategori sedang sebanyak 68 orang (88%), dan tidak memiliki kategori rendah. Disimpulkan bahwa *Work life balance* generasi milenial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman tergolong sedang.

Berdasarkan kategorisasi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh subjek memiliki kecenderungan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Hal ini sesuai dengan aspek *Work life balance* menurut Fischer, dkk (2009) yaitu; *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work, Work Enhancement Of Personal Life*, dan *Personal Life Enhancement Of Work.* Berdasarkan kategorisasi skor skala *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman memiliki kategori tinggi sebanyak 1 orang (1%), sedangkan kategori sedang sebanyak 67 orang (86%), dan kategori rendah sebanyak 10 orang (13%). Disimpulkan bahwa *Turnover intention* generasi milenial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman tergolong sedang. Berdasarkan kategorisasi ini dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki kecenderungan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, berniat untuk keluar dari pekerjaan, dan melihat lowongan kerja melalui sosial media. Hal ini sesuai dengan aspek menurut mobley (2011) yaitu *Thinking of quitting, intention to search for alternatives,* dan *intention to quit.*

Berdasarkan penelitian secara menyeluruh, terdapat hubungan negatif antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman. Pada penelitian ini subjek rata-rata memiliki *Work life balance* dan *Turnover intention* pada tingkat sedang dan tinggi. Kelemahan dalam penelitian ini terdapat pada perbedaan asumsi awal yang dipaparkan dalam hasil wawancara dengan hasil penelitian. Kelemahan ini disebabkan oleh adanya perbedaan masa bekerja, karena masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada, ketidakamanan kerja, lingkungan kerja, dukungan keluarga dan loyalitas terhadap pekerjaan (Mawaddati & Saputra, 2020). Selain itu, terdapat pada pengisian skala penelitian oleh subjek. Subjek memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan yang sedang di alami atau yang dinilai positif atau disebut dengan *response bias. Response bias* merupakan respons pada alat ukur yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya dari responden (Yulianto, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2020) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* yang menyumbangkan efektif variabel *Work life balance* terhadap *Turnover intention* sebesar 9,7%. Semakin tinggi *Work Life Balnce* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman maka semakin rendah *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman. Sebaliknya semakin rendah *Work life balance* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman maka semakin tinggi *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman. Berdasarkan uraian di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa *Work life balance* mampu memberi pengaruh terhadap *Turnover intention* pada generasi milenial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian dan pembasahan memberikan kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *Work life balance* terhadap *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja *part time* di *coffee shop* Sleman dengan koefisien koefisien (rxy) = -0.312 dengan p = 0,001 (<0,01) berarti ada hubungan negatif antara *Work life balance* dengan *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman. Semakin tinggi *Work Life Balnce* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman maka semakin rendah *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman. Sebaliknya semakin rendah *Work life balance* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman maka semakin tinggi *Turnover intention* pada generasi millennial yang bekerja di *coffee shop* Sleman.

**DAFTAR PUSTAKA**

AK, Belette. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *Journal of entrepreneurship & organization management*, 07(03), 23–31. https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253

Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International journal of human resource studies*, 9(2), 163. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618

Asmara, A. P. (2017). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah surabaya. JAKI, 5(2), 123-129.

Aulia, H., Syahputra, R., Hasibuan, D., Labuhanbatu, U., Insecurity, J., Intention, T., & Balance, W. L. (2021). Analisis lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan work life balance sebagai variabel moderating pada pt . Kereta api 1, 323–339.

Azanza, G., Moriano, J.A., Molero, F. & Mangin, J.P. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & organization development journal*, 36(8), 955 – 971.

Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016*).* Job satisfaction , organizational commitment turnover intention and personnel psychology, 46(2), 259–293. <https://www.researchgate.net/publication/316885080>

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung*.* *Jurnal psikologi udayana*, 3(3), 382-394.

Carter, P.L., D.L. Butlerand O. Dwyer. 2011. Gazing across the color line: white visitors to southern heritage sites. A presentation at the association of american geographer *Historical Geography 39, 128-146*

Fatimah, S., Rosliana, L., & Sulistiani, N. W. (2013). Pengaruh gaya hidup dan konsep diri terhadap pengambilan keputusan konsumen dalam memilih coffeeshop di samarinda. *Ejurnal.Untag-Smd.Ac.Id*, *1*(1), 1–8.

Fidyani, L. (2018). Pengaruh work life balance terhadap kesuksesan karier karyawan ( studi pada perawat rumah sakit umum daerah kabupaten sidoarjo ). 61(2), 89–98.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C.S. 2009. Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology,* 14(4), 441.

Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (studi pada karyawan divisi food & beverage hotel indonesia kempinski jakarta). *Smart – study & management research,* 17(3), 52-61.

Hakim, F. (2016). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention dan kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, *1*(2), 66. https://doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579

Hakim, L., & Septarini, B. G. (2014). Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada industri kreatif (relation of work autonomy with happiness at work in creative industry). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 210-217.

Harnoto. (2002). Manajemen sumber daya manusia. prehallindo: Jakarta PT. Prehallindo.

Harpert, V.L. (2013). Job satisfaction, perceived availability of job alternatives and turnover intentions: the case of the alumina industry in suriname*.* *Maastricht School of Management.*

Hayman, Jeremy. 2005. “Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance.” *Research and practice in human resource management* 13(1):85–91.

Herlyana, E. (2012). Fenomena coffee shop sebagai gejala gaya hidup baru kaum muda. *ThaqÃfiyyÃT*, *13*(1), 188–204.

Hussain, Suhaidah, dan See Huei Xian. 2019. “Factors affecting employees’ turnover intention in construction companies in klang, selangor*.”* *KnE Social Sciences 2019(2015*):108–31.

Imelda. (2019). Generasi milenial dalam bagi sumber daya manusia indonesia atau ancaman. Generasi milenial dalam industri 4.0: berkah bagi sumber daya manusia indonesia atau ancaman, edisi pertama September, 25–36. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327

Khan, S.L. (2015). Transformational leadership and turnover intention: the mediating effects of trust and performance (Doctoral dissertation, Bangkok University)

Laksono, W. F. Bernardus., & Wardoyo, P. (2019). Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia Info Artikel. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 17–36. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1525/1014>

Luntungan, I. I. P. (2014). Strategi pengelolaan" generasi y" di industri perbankan (Doctoral dissertation, Institut Pertanian Bogor).

Mariyam Ulul dan Rini Eka Sari. (2021). Subjective well being pegawai honorer generasi milenial di wilayah uptd paud dan dikdas kecamatan kokap kulon progo. *Jurnal Psikologi.* 4(2). 67-80

Maulana, m.r. (2020). *Hubungan antara work life balance dengan intensi pindah kerja pada karyawan yang Bekerja Di Batik X.* *Skripsi Psikologi*. 15-86

Melky, Yosua.(2015).Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan pt rejeki abadi sakti samarinda. *Jurnal Psikoborneo.* 3(1): 98-111

Nata, A. (2018). Pendidikan islam di era milenial. *Conciencia*, *18*(1), 10-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/conciencia.v18i1.2436>

Noor, K. M. 2011. Work-life balance and intention to leave among academics in malaysian public higher education institutions. *International journal of business and social science.* Vol. 2, No. 11, pp. 240-248.

Nurdin, S. Rohaeni, H. (2020). Work-life balance dan dampaknya terhadap intention turnover pada generasi millenial : peran mediasi job satisfaction. *Jkbm (jurnal konsep bisnis dan manajemen).* 6 (2): 121-132

Oktaviani, H. (2018*).* Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variabel intervening pada pt berlian jasa terminal indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen.* 6(2). 58-72

Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru smk swasta di kecamatan cakung jakarta timur*.* *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215– 1224.

Sakul, A.(2018).Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention perawat rs. Bhayangkara tk. Iii manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen,* 6(2), 175-184.

Sekaran, Uma. 2013. *Research methods for business*. Jakarta: Salemba Empat.

Strauss, W. dan Howe, N. (2000*). Generations: the history of america's future,* 1584 to 2069. New York:Morrow

Susetyo et al. (2014). Strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Imu Ekonomi & Manajemen,* *1*(1), 83–93.

Suwahyu, R. 2021. *Hubungan antar work-life balance dengan subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja.* *Skripsi Psikologi*. Jurusan Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.

Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. Advances in management and applied economics, *5*(2), 21–42.

Waseso, D. H., & Darmastuti, I. (2013). Perilaku Konsumen. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi,* 10(2), 121-131.

Yulianto, A. (2020). *Mewaspadai response bias dalam skala psikologi*. *Buletin KPIN*, February, 0–3. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30178.07361

Yuniasanti, R., Abas, H., Hamzah, H. (2019). Experienced workplace incivility: developing emotional exhaustion as a mediator and its consequences among millennial employees. *Jurnal Psikologi Malaysia.* 33 (1), 1-11