

## Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial Perusahaan *Startup Digital* Kota Bandung

Annisa Nurkarimah\*, Sita Rositawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*nurkarimahannisa03@gmail.com, 79sita@gmail.com

**Abstract.** The millennial generation is dominating the world of work today with distinctive characteristics, one of which is identical to frequently changing workplaces. This is in line with the high turnover intention data in Indonesia, especially for millennial generation employees. If this continues, it can have a negative impact both financially and non-financially for the company. One of the reasons why millennial generation employees often change workplaces is because they experience a loss of balance between work and personal life aspects. The purpose of this research is to see how much influence work life balance has on turnover intention among millennial generation employees in digital startup companies in Bandung City. This research method applies a non-experimental quantitative approach, involving 114 respondents and using simple regression analysis tests and descriptive analysis. The measuring instrument applied to the work life balance variable adapted by Gunawan (2019), which refers to Fisher's (2009) measuring instrument. On the turnover intention variable, using a measuring instrument adapted by Farisan & Mubarak (2021), which refers to the Mobley (1978) measuring instrument. The results of simple regression analysis show that work life balance is significantly correlated with turnover intention. The correlation between work life balance and turnover intention has a negative regression coefficient value (WLB = -0.026), which shows that the higher the work life balance, the lower the turnover intention. In addition, the coefficient of determination shows that 25.9% of the turnover intention variable is influenced by the work life balance variable.

**Keywords:** *Work Life Balance, Turnover Intention, Millennial Employees.*

**Abstrak.** Generasi milenial sedang mendominasi dunia kerja saat ini dengan karakteristik khas salah satunya adalah identik dengan seringnya berpindah-pindah tempat kerja. Hal tersebut selaras dengan data *turnover intention* yang tinggi di Indonesia, terutama pada karyawan generasi milenial. Jika hal tersebut berlangsung secara terus menerus, dapat berdampak buruk baik secara finansial maupun non finansial bagi perusahaan. Salah satu alasan mengapa karyawan generasi milenial sering berpindah-pindah tempat kerja adalah karena mengalami kehilangan keseimbangan antara aspek pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi. Tujuan dari riset ini ialah guna melihat seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup digital* Kota Bandung. Metode riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif non-eksperimental, dengan melibatkan 114 responden dan menggunakan uji analisis regresi sederhana dan analisis deskriptif. Alat ukur yang diterapkan pada variabel *work life balance* yang diadaptasi oleh Gunawan (2019), yang merujuk pada alat ukur Fisher (2009). Pada variabel *turnover intention*, menggunakan alat ukur yang diadaptasi oleh Farisan & Mubarak (2021), yang merujuk pada alat ukur Mobley (1978). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa *work life balance* berkorelasi signifikan terhadap *turnover intention*. Korelasi antara *work life balance* dengan *turnover intention* memiliki nilai koefisien regresi bertanda negatif (WLB= -0.026), yang memperlihatkan semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah *turnover intention*. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 25,9% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *work life balance*.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Turnover Intention, Karyawan Milenial*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan (1). Namun, perusahaan saat ini tidak hanya dihadapkan dengan kesulitan dalam mencari karyawan yang berkualitas, tetapi juga dalam menjaga karyawan yang memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan perusahaan. Saat ini, tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi milenial masuk kedalam kategori yang tinggi, hal tersebut dapat menjadi ancaman serius bagi perusahaan karena dapat menimbulkan baik secara finansial maupun non-finansial, serta menurunkan kinerja perusahaan (2). Salah satu faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* tinggi adalah kehilangan keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama pada karyawan generasi milenial (3).

Penelitian menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki kebutuhan khusus dalam lingkungan kerja, termasuk pekerjaan yang menantang dan bermakna, fleksibilitas, dan *work life balance* (3). *Work life balance* memainkan peran penting dalam membantu karyawan generasi milenial mengelola pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga. Kurangnya *work life balance* dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan meningkatkan *turnover intention* (4).

*Turnover intention* mengacu pada kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini secara sukarela atau pindah tempat kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* melibatkan serangkaian proses psikologis menuju *turnover* yang sebenarnya diantaranya adalah diawali dengan mengevaluasi pekerjaan yang ada, kemudian timbul pengalaman emosional seperti kepuasan-ketidakpuasan kerja, pemikiran untuk berhenti, mengevaluasi peluang pekerjaan yang diharapkan, niat untuk mencari alternatif, mencari alternatif, mengevaluasi terkait pencarian alternatif, perbandingan pekerjaan alternatif VS pekerjaan saat ini, dan keputusan untuk berhenti atau tetap tinggal dalam pekerjaan saat ini. Inti dari model ini adalah bahwa ada manifestasi kognitif dan perilaku yang terjadi sebab adanya pengalaman emosional ketidakpuasan kerja dan perilaku penarikan diri (5).

*Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan dan memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mencapai kepuasan dalam semua aspek di kehidupan[2] Fisher menjelaskan bahwa *work life balance* melibatkan pembagian waktu individu antara pekerjaan dan aktivitas lainnya diluar jam kerja, yang mungkin dapat menghadirkan sumber konflik/gangguan serta menjadi sumber energi bagi diri sendiri. *Balance*/menyeimbangkan disini merujuk pada menyeimbangkan keterlibatan peran dalam aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi dan minimalnya konflik antar peran. Jika seorang karyawan mampu menyeimbangkan antara gangguan dan peningkatan pada aspek kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka dapat mencapai kepuasan dalam aspek kehidupannya (6).

Dalam konteks ini, *work life balance* menjadi faktor penting dalam mengurangi *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Beberapa penelitian menunjukkan hasil penelitian signifikan antara *work life balance* dan *turnover intention* (7;8). Namun, terdapat hasil penelitian yang menyatakan tidak signifikan antara keduanya (9).

Dalam industri *startup* digital di Kota Bandung, di mana perusahaan *startup* digital tumbuh pesat, karyawan generasi milenial dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dan harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, mencapai *work life balance* menjadi tantangan yang berbeda dalam konteks ini.

Dengan mempertimbangkan profil karakteristik dan kebutuhan khusus dari karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* digital di Kota Bandung, serta pentingnya *work life balance* dalam mengurangi *turnover intention*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* digital di Kota Bandung[3]

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* digital Kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk melihat gambaran mengenai *work life balance* pada karyawan generasi milenial

- di perusahaan *startup* digital Kota Bandung.
2. Untuk melihat gambaran mengenai *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* digital Kota Bandung.
  3. Untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* digital Kota Bandung.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, namun jumlah populasi tidak diketahui secara pasti.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dicari menggunakan rumus Lemeshow. Merujuk dari hasil perhitungan rumus Lemeshow diperoleh jumlah sampel penelitian minimal sebanyak 97 responden. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *incidental sampling* sebanyak 114 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner secara *online* melalui aplikasi *google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linear sederhana yang terdiri atas uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas serta analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan *software* aplikasi SPSS.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner penelitian, didapatkan sebanyak 114 responden karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung. Responden penelitian tersebut digolongkan ke dalam kelompok karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Berdasarkan data hasil penelitian dari 114 responden, diketahui bahwa pada karakteristik berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 71 responden (62.3%) sedangkan perempuan hanya 43 responden (37.7%). Kemudian diketahui pada karakteristik berdasarkan usia, sebagian besar responden memiliki rata-rata usia 22-25 tahun yaitu sebanyak 66 responden (58%). Kemudian diketahui pada karakteristik berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki rata-rata lama bekerja selama 6-28 bulan yaitu sebanyak 92 responden (81%).

**Tabel 1.** Hasil Penelitian

		Hasil Data	
		F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	62.3%
	Perempuan	43	37.7%
Usia	22-25 tahun	66	58%
	26-29 tahun	33	29%
	30-33 tahun	8	7%
	34-37 tahun	6	5%
	38-41 tahun	1	1%
Lama Bekerja	6 sampai 28 bulan	92	81%
	29 sampai 51 bulan	15	13%

Hasil Data		
	F	%
52 sampai 74 bulan	5	4%
75 sampai 97 bulan	1	1%
98 sampai 120 bulan	1	1%

Berikut adalah analisis deskriptif mengenai variabel *work life balance* dan variabel *turnover intention*. Hasil analisis deskriptif dijelaskan pada tabel 2 dan 3.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Deskriptif (X)

No	Kategori	Interval	F	P
1.	Rendah	$17 < X < 51$	21	18.4%
2.	Tinggi	$52 < X < 85$	85	81.6%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

**Tabel 3.** Hasil Analisis Deskriptif (Y)

No	Kategori	Interval	F	P
1.	Rendah	$3 < X < 9$	95	84.2%
2.	Tinggi	$10 < X < 15$	18	15.8%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *work life balance terhadap turnover intention*, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 4 dan 5.

**Tabel 4.** Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.319	.252	13.192	.000
	WLB	-.026	.004	-.509	-6.258

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Dari tabel koefisien maka model regresi pada penelitian ini adalah:

$$\hat{y} = 3.319 - 0.026x$$

Dalam tabel tersebut, menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi memiliki tanda negatif (WLB= -0.026), Semakin rendah tingkat *work life balance*, maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi begitupun sebaliknya.

**Tabel 5.** Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.252	.43245

a. Predictors: (Constant), WLB

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Pada tabel model summary dapat diketahui sumbangan variabel bebas terhadap variabel tergantung melalui analisis regresi yang diperoleh dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi ( $r = 0.509$ ) sehingga didapatkan hasil  $R^2$  sebesar 0.259. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0.259, diperoleh sumbangan efektif dari variabel *work life balance* terhadap variabel *turnover intention* sebesar 25.9%. Sedangkan sebanyak 74.1% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kondisi dari variabel *work life balance* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung secara umum, yaitu sebanyak 93 responden atau dengan persentase sebesar 81.6% termasuk kedalam kondisi *work life balance* yang tinggi, dan sebanyak 21 responden atau dengan persentase sebesar 18.4% termasuk kedalam kondisi *work life balance* yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah memiliki kondisi *work life balance* yang tinggi. Maka dengan gambaran kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Berdasarkan acuan dimensi yang dikemukakan oleh Fisher (2009), bahwa sebanyak 93 responden atau dengan persentase sebesar 81.6% karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, dapat mengelola gangguan yang ada dalam pekerjaan ataupun dalam kehidupan pribadi. Serta, dapat menjadikan hal-hal yang ada dalam pekerjaan atau dalam kehidupan pribadinya menjadi sebuah sumber energi sehingga dapat meningkatkan performa dalam domain-domain lainnya (6).

Faktor penunjang terciptanya keadaan *work life balance* yang tinggi pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, adalah karena lingkungan pekerjaan di perusahaan *startup* digital yang memiliki fleksibilitas dalam jam kerja. Dengan adanya fleksibilitas waktu dalam bekerja dapat membantu karyawan mencapai *work life balance* (10). Dengan adanya fleksibilitas jam kerja, memberikan akses untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi. Hal tersebut tergambarkan dengan karyawan generasi milenial mampu melakukan pengembangan diri, mengatur kehidupan keluarga dengan baik, seperti memberikan dukungan dan perhatian penuh terhadap keturunannya, dan mampu terhubung dengan orang lain dengan memanfaatkan teknologi (2). Terwujudnya kondisi *work life balance* yang tinggi, maka kebutuhan generasi milenial dalam bekerja telah terpenuhi. Beberapa hasil positif dari terciptanya *work life balance* diantaranya lebih tingginya komitmen terhadap organisasi, penurunan *turnover* dan penurunan absensi, termasuk juga penurunan stres dan peningkatan kepuasan hidup (11). Mengacu pada temuan Mowday (1981) menunjukkan bahwa semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya, maka akan semakin lemahnya keinginan untuk keluar dari tempat kerja (12). Oleh karena itu, terciptanya kondisi *work life balance* dapat berkontribusi dalam penurunan angka/persentase *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah, sebanyak 96 responden atau dengan persentase sebesar 84.2%. Sedangkan, karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, yang memiliki kategori *turnover intention* tinggi, yaitu sebanyak 18 responden atau dengan persentase sebesar 15.8%.

Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah memiliki *turnover intention* yang rendah. *Turnover intention* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, termasuk kategori rendah, hal ini bertolak belakang dengan hasil data literature review dan survey yang menjelaskan bahwa *turnover intention* pada karyawan generasi milenial tinggi. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan *startup* digital Kota Bandung, mampu menjawab kebutuhan karyawan generasi milenial dalam bekerja, dengan mampu beradaptasi dengan memberikan strategi jam kerja fleksibilitas pada karyawannya (13). Fleksibilitas jam kerja memainkan peran penting dalam membantu karyawan mengelola pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga, sehingga fleksibilitas jam kerja merupakan salah satu akses terciptanya *work life balance* (11). Mayoritas kebutuhan karyawan generasi milenial dalam mencapai keadaan *work life balance* telah terpenuhi di perusahaan *startup* digital Kota Bandung. Dengan terciptanya kondisi *work life balance* yang tinggi, karyawan generasi milenial ini dapat menghindari keadaan *imbalance*. Keadaan *imbalance* ini, memiliki dampak tersendiri yaitu dapat memicu pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan/*turnover intention* (6).

Pada penelitian ini diajukan hipotesis “Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *work life balance* terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung”. Hasil analisis regresi membuktikan bahwa variabel *work life balance* mempengaruhi variabel *turnover intention* dengan berpengaruh secara signifikan dan memiliki arah hubungan yang negatif. Maka artinya, semakin rendah tingkat *work life balance*, maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi begitu pula sebaliknya, apabila semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, seperti yang dijelaskan pada penelitian Tri Wardhani & Wulan Sri (2019) (7) serta Kusuma Permata (2022) menemukan fakta bahwa variabel *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* dan juga menunjukkan korelasi yang menggambarkan hubungan yang negatif (14).

Kemudian dalam rangka mengetahui besarnya pengaruh variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* dilakukan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0.259, diperoleh sumbangan efektif dari (variabel *work life balance* terhadap variabel *turnover intention* sebesar 25.9%. Hal ini menunjukkan bahwa 25.9% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *work life balance*. Sedangkan sisanya sebesar 74.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam pemodelan penelitian ini. Pada penelitian ini dilakukan juga uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi sederhana, adapun uji asumsi yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas. Pada uji normalitas dinyatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal setelah dilakukannya proses transformasi, kemudian pada uji homogenitas dinyatakan bahwa varian data bersifat homogen, dan yang terakhir uji linearitas dinyatakan bahwa menunjukkan terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel *work life balance* terhadap variabel *turnover intention*.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Gambaran umum mengenai kondisi *work life balance* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, mayoritas responden memiliki kondisi *work life balance* yang tinggi.

Gambaran umum mengenai kondisi *turnover intention* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, mayoritas responden memiliki kondisi *turnover intention* yang rendah.

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup* digital Kota Bandung.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0.259, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* memberikan kontribusi sebesar 25.9% terhadap variabel *turnover intention*. Artinya, 25.9% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *work life balance*.

### Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yaitu Sita Rositawati, Dra., M.Si., Psikolog yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dari awal hingga akhir. Serta terima kasih juga, kepada para karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* digital Kota Bandung yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Selain itu juga, peneliti pun berterima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- [1] Jaelani, M. A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. In Google Books. Cv. Pena Persada.
- [2] Antonio Friani, Fransiska Mulyani. *Millennials Employee Turnover Intention In Indonesia. Innovative Issues And Approaches In Social Sciences*, vol.11, no.3:90-111, doi:<http://dx.doi.org/10.12959/issn.1855-0541.iiass-2018-no3-art5>.
- [3] Schaefer, C. (2017). *Factors Contributing To Millennial Turnover Rates In Department Of Defense (Dod) Organizations*.
- [4] Jha, S. (2014). Determinants of employee turnover intentions: A Review. *Semantik Scholar*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Determinants-of-Employee-Turnover-Intentions%3A-A-Jha/492ea726d68f02aceae249fbab281a1953ec5a12>.
- [5] Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- [6] Fisher, Gwenith G., et al. "Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement." *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 14, no. 4, Oct. 2009, pp. 441–456, 10.1037/a0016737. Accessed 18 Dec. 2022.
- [7] Wulan Sari, Tri Wardhani. Pengaruh keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work-life balance) terhadap intention pada karyawan generasi milenial di industri perbankan. 7 Feb. 2019.
- [8] Kartika, Stepani, and Dewi Puri. "Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung." *Jurnal Psikologi Udayana*, vol. 3, no. 3, 2016, pp. 382–394, [simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/5c24b79fadee43bb1e9cf245670e9598.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/5c24b79fadee43bb1e9cf245670e9598.pdf).
- [9] Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2022). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap turn over intention di generasi millennial. 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v1i1.4738>.
- [10] Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & PittCatsouphe, M. (2008). *Defining And Conceptualizing Workplace Flexibility. Community, Work And Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>.
- [11] Schilling, K. (2014). The Relationship Between Job Engagement, Work Interference With Personal Life, And Turnover Intentions. <https://jewelscholar.mtsu.edu/server/api/core/bitstreams/71275e93-835c-4227-974f-bcc35fc2abbe/content>.
- [12] Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982) Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover. *Academic Press, New York*.
- [13] Deloitte. (2022). *Striving For Balance, Advocating For Change*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-gen-z->

- millennial-survey-2022.pdf.
- [14] Kusuma Permata, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. <https://etd.umm.ac.id/id/eprint/4222/1/SKRIPSI.pdf>.
  - [15] Mariyani, “Cognitive Behavior Therapy untuk Menurunkan Tingkat Gangguan Depresi Sedang (F32.1),” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 2, no. 2, pp. 123–130, Dec. 2022.
  - [16] Z. F. Lutfiyah and D. Dwarawati, “Pengaruh Resilience at Work terhadap Subjective Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Jiwa,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 39–46, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1982.
  - [17] Salsabila Auliannisa and Muhammad Ilmi Hatta, “Hubungan Social Comparison dengan Gejala Depresi pada Mahasiswa Pengguna Instagram,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 2, pp. 147–153, Feb. 2022, doi: 10.29313/jrp.v1i2.561.