



8.08%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 14 JUL 2024, 7:28 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.25% **CHANGED TEXT** 7.82% **QUOTES** 0.19%

Report #22023467

1 BAB 1 PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Keberhasilan sebuah organisasi dilihat dari sumber daya manusia nya, SDM adalah satu hal yang penting untuk sebagai landasan utama pada manajemen modern saat ini. SDM tidak hanya jadi aset terpenting tetapi juga menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif untuk menjaga kelangsungan dan keunggulan perusahaan di masa depan. Saat ini, sumber daya manusia berbagai generasi telah mengambil posisi dalam angkatan kerja, dan berkontribusi pada keragaman sumber daya manusia di lingkungan kerja. Saat ini Generasi Z dan Milenial adalah generasi yang sering dibicarakan. Pengaruh kedua generasi ini dibidang perkembangan politik, kemajuan pendidikan, dan keberagaman industri kreatif sangat besar di negara manapun. Generasi Z bagian dari sekelompok orang dengan tahun lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012 yang terkenal akan keahliannya dalam memanfaatkan teknologi digital., terutama dalam penggunaan smartphone dan internet. Mereka tumbuh di lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh teknologi, yang memengaruhi kepribadian dan nilai-nilai mereka. Generasi Z sering dianggap sebagai generasi yang cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan informasi, serta mahir menggunakan teknologi untuk kebutuhan sehari-hari dan pengembangan pribadi mereka. (Nusaibah, 2023).

Generasi Milenial bagian dari sekelompok orang dengan tahun lahir tahun 1981 dan 1996 Generasi ini dikenal karena kenyamanan dan keakrabannya dengan

teknologi yang terintegrasi dalam banyak aspek kehidupan sehari-hari. Mereka juga cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan emosional (Deloitte, 2019). Keterlibatan sosial dan keaktifan bidang politik menjadi salah satu yang sering dipandang untuk generasi ini. Selain itu kebijakan yang progresif lebih cenderung untuk mereka dukung, sosial yang berkeadilan, isu perubahan iklim, dan inklusi termasuk bagian dari kebijakan tersebut (Pew Research Center, 2019). Pada tahun 2020 Badan Pusat Statistik merilis hasil data yang menyatakan, di Indonesia Gen Z (kelahiran tahun 1997 dan 2012) dari seluruh populasi sebesar 27,94%, sedangkan generasi Milenial (lahir antara tahun 1981 dan 1996) dari seluruh populasi sebesar 25,87%. **3 Dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang, Gen Z dan Milenial memiliki aksesibilitas yang terbesar untuk mendapatkan informasi melalui internet, smartphone, dan jaringan online daripada generasi sebelumnya.** Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja, belajar, bersosialisasi, dan berkolaborasi dengan cara yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Kedua generasi ini tidak hanya merupakan tenaga kerja terbesar di sebagian besar perusahaan, namun juga membentuk budaya dan dinamika kerja di perusahaan-perusahaan tersebut. Maka, satu hal yang perlu menjadi perhatian serius adalah bagaimana efektifitas manajemen sumber daya manusia memastikan keterlibatan dan retensi karyawan Gen Z dan Milenial yang berbakat. Salah satu tantangan terbesar bagi perusahaan adalah mempertahankan karyawan Gen Z dan Milenial serta mencegah mereka pindah ke perusahaan lain. Turnover intention adalah istilah yang tepat menggambarkan hal tersebut, dimana karyawan berkeinginan untuk berpindah dari perusahaan dari tempat mereka bekerja karena berbagai alasan (Dewi et al., 2019). Penelitian Arifin & Mardikaningsih (2022). Salah satu yang menjadi masalah yang penting untuk diperhatikan perusahaan atau organisasi bisa ditunjukkan dari tingkat turnover intention. Gen Z dan Milenial cenderung tertarik pada organisasi berdasarkan faktor-faktor penting seperti gaji, tunjangan, dan keseimbangan ideal antara kehidupan

kerja (Agustina et al., 2022). Keseimbangan ideal antara kehidupan pekerjaan dan pribadi berpotensi besar mengurangi turnover karyawan (Sugandha, 2022). Organisasi atau perusahaan yang dikelola dengan baik mengedepankan peningkatan kepuasan karyawan dengan memastikan bahwa investasi pada karyawan sudah tepat. Maka lingkungan kerja yang mendukung adanya keseimbangan kehidupan kerja akan sangat optimal untuk dapat dicapai. Keadaan ideal dimana kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang seimbang disebut *Work-life balance* (Prayogi dkk.2019, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja selalu menjadi prioritas utama bagi Gen Z dan Milenial. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Deloitte (2023). Sebanyak 34 responden Gen Z dan 31 responden Milenial mengatakan keseimbangan kehidupan kerja selalu menjadi kriteria terpenting dalam memilih pekerjaan. Stres kerja memengaruhi kepuasan kerja dua generasi ini selain *work-life balance*. Seseorang yang bekerja di tempat kerja mengalami tekanan fisik dan emosional yang dikenal sebagai stres kerja karena tuntutan pekerjaan yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa hingga 46% karyawan Gen Z dan 45% karyawan Milenial merasa mudah lelah akibat beban kerja yang berlebihan. Keseimbangan ideal kehidupan pekerjaan dan stres kerja adalah faktor utama untuk mempengaruhi niat berpindah, terutama di kalangan Gen Z dan Milenial. Menurut Purwatiningsih (2021), fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja merupakan salah satu kunci kepuasan kerja bagi kedua generasi ini. Ini mencakup kesempatan untuk bekerja di mana dan kapan saja, serta pemberian kompensasi, manfaat tambahan, dan penggunaan sosial media. Oleh karena itu perusahaan harus mengubah pendekatan mereka terhadap Generasi Z dan Milenial dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, daripada mengubah visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Ketika karyawan, terutama Generasi Z dan Milenial sulit menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kehidupan pribadi, stres kerja seringkali muncul (Irawanto et al., 2021). Dalam konteks industri ritel, di mana jadwal kerja tidak teratur dan tuntutan dan beban pekerjaan yang

tinggi menjadi ciri khasnya, fenomena ini bisa 3 menjadi lebih signifikan. Bagi Generasi Z dan Milenial yang bekerja sebagai karyawan toko, mencapai titik keseimbangan antara kepentingan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa menjadi tantangan yang signifikan. **3** Selain itu menurut hasil survey Deloitte (2023) terdapat 46% karyawan Generasi Z merasa lelah karena intensitas beban kerja yang berlebihan. Tuntutan pekerjaan sebagai karyawan toko tentu saja bisa meningkatkan tingkat stres kerja, tekanan untuk memenuhi target penjualan, penanganan komplek konsumen, dan tugas multitasking seperti melayani pelanggan, menjaga stok, membersihkan toko, dan mengelola kas toko. Ini membutuhkan kemampuan untuk mengatur waktu dengan efisien dan tetap fokus pada banyak tugas sekaligus. Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengeksplorasi dampak stres kerja pada karyawan ritel. Salah satunya adalah penelitian Putri dalam Deliandra (2022), yang menjelaskan alasan stres kerja pada karyawan department store. Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 72,33% karyawan mengalami stres kerja. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam studi lain yang dilakukan oleh Az Zahra (2019) pada karyawan minimarket di Kota Palembang. **29** Menurut survei yang dilakukan terhadap lima belas pekerja, semua pekerja mengalami masalah psikologis yang merupakan indikasi gejala stres kerja, seperti kelelahan, ketegangan, perubahan suasana hati, dan kecemasan. Karyawan Generasi Z dan Milenial pada Operasional Toko 24 Jam di PT XXX Cabang Bogor 2 adalah objek pada penelitian ini. Dimana data demografis karyawan PT XXX yang bekerja di Divisi Operasional Toko pada awal tahun 2024, mayoritas karyawan adalah merupakan Generasi Z (50%) dan Milenial (46.15%). Jumlah karyawan generasi lain, seperti Generasi X relatif lebih sedikit. Ketika Generasi Z dan Milenial bekerja pada sektor ritel yang memiliki operasional toko selama 24 jam, Generasi Z dan Milenial akan dihadapkan pada jadwal dan shift kerja yang tidak teratur dan cenderung memakan waktu lebih lama. Mereka mungkin di haruskan bekerja akhir pekan, hari libur dan di malam hari. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara jam kerja

dengan waktu yang digunakan untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau aktivitas lain di luar pekerjaan. Hal ini menghadirkan tantangan unik bagi manajemen PT.XXX Cab Bogor 2 membantu karyawan Gen Z dan Milenial, yang cenderung mencari fleksibilitas dalam pekerjaannya, mencapai keseimbangan antara kepentingan profesional dan kehidupan pribadinya. Tidak dapat dipungkiri bahwa bagi Gen Z dan Milenial (Deloitte, 2023), menghindari stres kerja yang berlebihan dan berupaya menyeimbangkan pekerjaan dan kepentingan pribadi adalah hal yang lebih penting. Oleh karena itu, stres kerja dan potensi dampak ketidakseimbangan ini terhadap niat berpindah merupakan topik penelitian yang relevan. 4

Gambar 1. 1 Turnover Rate 2018 s/d 2023 Sumber: PT XXX Cab Bogor 2, 2024 Selain itu hal ini juga didukung dengan data turnover rate karyawan operasional toko 24 jam sejak tahun 2019 yang sampai saat ini mengalami peningkatan. Data perusahaan menunjukkan selama periode tahun 2018 hingga 2023, terdapat tren yang cukup signifikan dalam tingkat turnover karyawan di perusahaan ini. Pada tahun 2018, tingkat turnover mencapai 4.58%, yang kemudian mengalami penurunan menjadi 3.88% pada tahun 2019 karena ketidakstabilan ekonomi yang membuat banyak karyawan bertahan akibat ketidakstabilan ekonomi dan keengganan perusahaan untuk mencari karyawan baru. Tetapi tingkat turnover meningkat secara signifikan dari 7,14% pada tahun 2020 menjadi 9,09 persen pada tahun 2021. Pada tahun 2022, tingkat turnover karyawan meningkat lagi menjadi 11.40%, hal tersebut bisa dilihat adanya dari tahun ke tahun. Tren tersebut terus berlanjut pada tahun 2023, di mana tingkat turnover mencapai 14.00%. 5

Gambar 1. 2 Tingkat Persentase Karyawan Mangkir Sumber: PT XXX Cab Bogor2, 2024 Stres kerja yang dialami karyawan juga tercermin dari sisi produktivitas dalam hal kehadiran pada karyawan toko. Data perusahaan menunjukkan sepanjang bulan pada tahun 2023 rata-rata tingkat absen/mangkir di atas 3%. 64 Menurut Mudiarta dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahrizal (2019), tingkat absensi yang maksimum adalah 3%. Jika tingkat absensi di suatu perusahaan melebihi 3%, itu dianggap tinggi,

ini menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan dianggap tinggi karena persentase absensi yang normal di bawah angka 3%, sementara tingkat absensi antara 3% hingga 10% dianggap tinggi. Ketika seorang karyawan sulit untuk menjaga dan mempertahankan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kehidupan pribadi, serta tingkat stres yang tinggi. Hal ini dapat memperkuat niat untuk mencari pekerjaan baru atau memutuskan untuk pergi dari perusahaan lalu bergabung dengan perusahaan atau organisasi lain yang bisa memenuhi kebutuhan tersebut (Prayogi et al., 2019).

Jika organisasi atau perusahaan tidak dapat menciptakan atau memberi batas antara kehidupan atau kepentingan pribadi dan kepentingan kerja karyawan, maka karyawan tersebut dapat mencari peluang kerja lain atau keluar dari perusahaan. Peneliti berfokus apakah stres kerja dan keseimbangan kepentingan pekerjaan dan pribadi berpengaruh terhadap tingkat niat untuk meninggalkan pekerjaan. Studi sebelumnya menggambarkan adanya korelasi antara work-life balance dan tingkat turnover intention.

Semakin seimbang minat pekerjaan dan kepentingan individu karyawan, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan tempat kerja (Lestari & Margaretha, 2020; Prayogi et al., 2019; Syara & Syah, 2022 Gadzali, 2020).

32 Namun hal berbeda ditemukan penelitian lain dimana hasilnya berbeda dan tidak ditemukan antara work-life balance dan turnover intention hubungan signifikan (Nurdin & Rohaeni, 2020; Lebang & Ardiyanti, 2021). Hasil temuan penelitian lain menyatakan stres kerja berdampak signifikan dengan tingkat keinginan berpindah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa orang dengan stres kerja yang cenderung tinggi mempunyai keinginan yang lebih tinggi untuk berhenti dari pekerjaannya (Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Purwatiningsih & Sawitri, 2021; Priowidodo et al., 2019; Novitasari et al., 2022; Napitupulu et al., 2021; Jamil et al., 2022). Namun, tidak ditemukan korelasi signifikan di penelitian lainnya (; Saratian et al., 2023; Ramlawati et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi perlu dilakukan agar diketahui korelasi antara stres kerja dan turnover intention serta korelasi keseimbangan kepentingan pekerjaan dan

turnover intention . Maka, penelitian lanjutan diperlukan agar memahami lebih baik korelasi diantara stres kerja dan tingkat keinginan untuk pindah, serta korelasi keseimbangan kepentingan pekerjaan dan tingkat kemauan berpindah.

1 6 Dengan mempertimbangkan paparan di atas, penulis bermaksud melakukan kegiatan penelitian berjudul 1 “Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z dan Milenial (Studi Kasus Pada Divisi Operasional Toko 24 Jam PT. XXX Cabang Bogor 2) 1 . 1.2.

1 5 13 Rumusan Masalah Sebagaimana pemaparan sebelumnya, peneliti merumuskan masalah yang hendak dibahas berikut: 1. 1 2 3 4 5 13 20 25 Apakah work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Generasi Z dan Generasi Milenial pada PT. 1 2 3 4 5 13 XXX? 1 2 3 4 5 6 8 13 20 25 58 2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Generasi Z dan Generasi Milenial pada PT. 1 2 3 4 5 13 XXX? 1.3. 1 2 3 4 6 11 18 19 39 Tujuan Penelitian Tujuan utama peneliti dalam penelitian: 1. 1 2 3 6 12 14 17 18 19 26 39 56 Untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan Generasi Z dan Generasi Milenial pada PT. 2 3 6 18 19 XXX 2. 1 2 4 6 12 14 17 18 19 26 53 Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z dan Generasi Milenial pada PT. 2 6 18 19 XXX 1.4. Manfaat Penelitian a. Manfaat Teoritis Pemahaman konseptual yang lebih baik dan memberikan referensi tentang bagaimana pengaruh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap keinginan karyawan Gen Z dan Milenial untuk meninggalkan pekerjaan. Penulis juga berharap hasil penelitian menjadi landasan utama pengembangan akan ilmu pengetahuan dan terjadinya penelitian lanjutan, tentunya masih dalam konteks pengendalian turnover intention Generasi Z dan Milenial. b. Manfaat Praktis Meningkatkan pengetahuan kita tentang bagaimana stres kerja dan keseimbangan pekerjaan memengaruhi keinginan karyawan Gen Z dan Milenial untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil ini juga dapat menjadi pertimbangan manajemen PT. XXX sebagai tolak ukur dalam memantau dengan lebih detail dan menyeluruh berlandaskan nilai dari penelitian, sehingga proses sumber daya manusia lebih baik dan turnover intention karyawan

Gen Z dan Milenial dapat dikendalikan BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7 2.1

Landasan Teori Meninjau dan memverifikasi keterkaitan topik penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa kategori kunci utama, yaitu Gen Z, Gen Milenial, keinginan meninggalkan pekerjaan, keseimbangan kepentingan pekerjaan dan kepentingan individu, dan stres kerja. Maka dari itu, tinjauan pada penelitian di dalam bagian ini disusun berdasarkan kategori kata kunci tersebut.

2.1.1. Generasi Z Generasi Z bagian dari sekelompok individu yang terlahir antara tahun 1997 sampai 2012 yang memiliki kecakapan dalam teknologi digital, terutama dalam penggunaan smartphone dan internet. Mereka tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh teknologi, yang berdampak pada kepribadian dan nilai-nilai mereka. Generasi Z disebut sebagai generasi yang cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan informasi, serta memiliki kemahiran dalam memanfaatkan teknologi untuk kebutuhan sehari-hari dan perkembangan pribadi mereka. (Nusaibah, 2023). Hasil studi McKinsey (2019) menunjukkan bahwa perilaku Generasi Z dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik utama. Generasi Z sebagai "the dialoguer," yang tetap percaya pada pentingnya komunikasi untuk menyelesaikan konflik, terbuka terhadap pemikiran berbeda, dan sangat antusias berinteraksi dengan keragaman individu dan kelompok. Mereka disebut "the realistic," yang senang memegang kendali atas tiap keputusan mereka dengan kesadaran akan stabilitas finansial di masa depan yang realistis dan menganalisis tiap pengambilan keputusan.

2.1 **38 68** 2. Generasi Milenial Generasi Milenial bagian dari individu dengan tahun lahir antara 1981 hingga 1996. Generasi ini ditandai oleh kenyamanan dan keakraban mereka dengan teknologi, yang sering kali diintegrasikan dalam aspek-aspek kehidupan sehari-hari mereka. Mereka memiliki tujuan dan harapan mencapai titik yang ideal untuk keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan emosional mereka. Pembatasan generasi antara tahun 1996 dan 1997 dapat bervariasi tergantung pada sumber dan penelitian yang mengklasifikasikan generasi tersebut. Tahun 1996 sebagai batas terakhir generasi Milenial, sementara

yang lain mungkin memasukkan individu yang lahir pada awal tahun 1997 ke dalam kategori Generasi Z. Hal ini sering kali bergantung pada perbedaan dalam tren sosial, teknologi, dan budaya yang mempengaruhi pengalaman hidup dan perkembangan generasi tersebut. (Deloitte, 2019; Lestari & Margaretha, 2020). Menurut studi Pew Research Center pada tahun 2019 dibandingkan generasi sebelumnya Gen Milenial memiliki keterlibatan sosial dan keaktifan bidang politik yang lebih besar. Selain itu kebijakan yang progresif lebih cenderung untuk mereka dukung, sosial yang berkeadilan, isu perubahan iklim, dan inklusi termasuk bagian dari 8 kebijakan tersebut. Nilai tersebut mendorong Milenial mencoba menemukan perusahaan dengan keyakinan serupa dan yang mengutamakan tanggung jawab berkelanjutan. Studi tersebut juga mengungkap bahwa Milenial lebih memprioritaskan otonomi dan fleksibilitas, dibandingkan sekadar tunjangan pada umumnya, baik itu insentif dan upah dalam bentuk lainnya.

2.1.3. Turnover intention

2.1.3.1. Pengertian Kemauan

karyawan yang hendak meninggalkan organisasi atau beralih ke pekerjaan di perusahaan lainnya disebut Turnover intention . Turnover intention menunjukkan bahwa pada akhirnya perusahaan akan dihadapkan pada kenyataan tersebut, sementara keinginan berpindah kerja berdasarkan akan hasil penilaian individu tentang keberlanjutan hubungan individu tersebut dengan organisasi atau perusahaan yang masih belum bisa diwujudkan dalam tindakan atau perilaku yang nyata. Secara umum, turnover intention mencerminkan keinginan dan dorongan untuk mencari kemungkinan posisi pekerjaan yang lebih dari memuaskan, dari segi keuangan maupun lingkungan kerja. (Dewi et al., 2019; Arifin & Mardikaningsih, 2022; Maulidah et al., 2022).

2.1.3.2. Faktor Penyebab Turnover intention

Maulidah et al., (2021) menyatakan ada beberapa indikator yang berperan dalam timbulnya turnover intention :

1. **1 12 50** Faktor individual Meliputi variabel seperti lamanya masa kerja karyawan, usia, jenis kelamin, status menikah dan kategori pendidikan.
2. Kepuasan pada pekerjaan
3. Meliputi berbagai elemen operasional, termasuk kepuasan dengan mekanisme

pembayaran, mutu pengawasan, tingkat beban kerja, peluang untuk naik jabatan, dan lingkungan kerja secara umum. 4. Komitmen organisasional Kurangnya komitmen dapat memotivasi karyawan yang merasa puas untuk mempertimbangkan transisi ke organisasi lain. Namun, karyawan yang merasa memiliki ketidakpuasan dengan pekerjaan yang dijalani mungkin tetap berkomitmen pada perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ia akan tetap berusaha memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi tersebut.

2.1.3.3. Indikator Menurut Maulidah et al. (2022), terdapat tiga indikator pada turnover intention: 1. Memikirkan keluar dari pekerjaan Menunjukkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan untuk pergi dari posisi pekerjaannya saat ini, sering kali dipicu oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi frekuensi kehadiran karyawan di perusahaan. 2. Niat mencari pekerjaan lain. 9 Menggambarkan kehendak dan harapan seseorang untuk mencoba mencari peluang pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lainnya, terutama jika mereka melihat peluang yang lebih baik di luar tempat kerja mereka yang saat ini. 3. Niat keluar perusahaan. Menggambarkan niat meninggalkan pekerjaan mereka setelah menemukan peluang yang lebih. Keputusan akhir untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan akan tergantung dengan situasi dan preferensi tiap-tiap karyawan. daripada sekadar tunjangan tradisional seperti gaji dan insentif lainnya. 2.1.4. Work Life Balance 2.1.4.1. Pengertian Pencapaian keseimbangan ideal antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadi adalah Work-life balance . Hal ini mencakup kapasitas individu untuk mengalokasikan waktu dan energinya secara efektif antara pekerjaan dan kegiatan lainnya, seperti keluarga, keterlibatan dalam komunitas, dan pertumbuhan pribadi. Pemeliharaan keseimbangan ini sangat penting untuk mempertahankan kinerja karyawan di tempat kerja, karena kurangnya keseimbangan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor yang bertujuan untuk meningkatkan prediktabilitas pekerjaan dan kelangsungan karier karyawan dalam jangka panjang. Hal ini juga memfasilitasi integrasi kepentingan

profesional dengan kehidupan pribadi guna menghasilkan hasil kerja yang optimal. (Gadzali, 2020; Lukmiati, 2020; Sismawati & Lataruva, 2020; Irawanto et al., 2021).

2.1.4.2. Faktor Penyebab Work Life Balance

Lukmiati (2020) mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan:

1. Waktu (time) Membahas efisiensi waktu dengan membandingkan waktu yang digunakan untuk kegiatan non-pekerjaan seperti berinteraksi di rumah, beraktivitas di masyarakat sekitar, dan kegiatan lainnya.
2. Perilaku (behavior) Merujuk kepada perbuatan oleh individu dalam menuju tujuan mereka, termasuk pandangan mereka terhadap kemampuan mereka untuk keberhasilan tujuan utama baik dari individu maupun pekerjaan atau jenjang karir yang baik.
3. Ketegangan (strain) Mencakup perasaan cemas, stres, kesulitan dalam berpartisipasi dalam kegiatan pribadi yang penting, dan tantangan dalam mempertahankan fokus.
4. Energi (energy) Energi berfungsi sebagai mekanisme agar tercapainya tujuan. Hal tersebut dianggap sebagai sumber daya yang memiliki batasan. Oleh karena itu, tingkat stres muncul ketika kekurangan hal tersebut saat beraktivitas.

2.1.4.3. Indikator Work Life Balance

Lukmiati (2020) menjelaskan pada work-life balance ada empat indikator yang bisa digunakan:

1. **63** Work Interference With Personal Life . Dalam kehidupan seseorang, urusan pekerjaan dapat memberikan dampak ,sejauh mana gangguan yang timbul dalam kehidupan pribadinya, termasuk waktu, emosi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh buruk pada individu, yang diwujudkan dalam bentuk asimetri antara aktivitas pekerjaan dan pribadi. Misalnya, terlibat dalam aktivitas pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan dalam mengatur waktu seseorang untuk urusan pribadi secara efisien.
2. Personal Life Interference Work. Menunjukkan keterkaitan pribadi kehidupan seseorang dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan mereka, mengacu pada kemampuan seseorang untuk tetap fokus, menghabiskan waktu, dan berhasil melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya, ketika seseorang menghadapi kesulitan pribadi, hal itu mungkin berdampak buruk atau menghambat kinerjanya.
3. Personal Life

Enhancement of Work Menunjukkan seberapa besar kepentingan individu/pribadi seorang karyawan mempengaruhi tingkat kualitas pekerjaan dalam lingkup pekerjaannya. Sebagai contoh, jika seseorang bahagia dengan kehidupan pribadi miliknya, hal tersebut dapat mempengaruhi suasana hati dan kinerja kerja secara positif.

4. Work Enhancement of Personal Life

. Menunjukkan bagaimana pekerjaan memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kualitas hidup individu. Ini mencakup bagaimana pekerjaan tidak hanya mempengaruhi aspek finansial seperti gaji dan insentif, tetapi juga secara holistik memperbaiki aspek-aspek lain dari kehidupan pribadi seseorang, seperti keseimbangan kerja-hidup, kebahagiaan keluarga, dan kepuasan dalam aktivitas sosial.

2.1.5. Stres Kerja

2.1.5.1. Pengertian

Menunjukkan kondisi tekanan emosional dan fisik seorang karyawan sebagai akibat dari tuntutan besar dalam pekerjaan mereka. Hambatan atau gangguan yang berakibat pada kondisi emosi, pikiran bahkan fisik seseorang adalah Stres Kerja. Stres kerja ini bisa mencakup tekanan dari tuntutan pekerjaan, konflik interpersonal, atau beban kerja yang berlebihan yang dapat memengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan.. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan dalam kemampuan fisik dan mental individu dalam menanggapi tugas pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk emosi, proses berpikir, perilaku, dan kesejahteraan secara keseluruhan. (Sударusman et al., 2022; Grasiawaty et al., 2022; Andriani et al., 2023; Darmayanti et al., 2020).

2.1.5.2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Budiyanto (2022) menjelaskan empat faktor munculnya stres kerja:

1. **48** Kondisi Lingkungan Fisik Kondisi lingkungan fisik, seperti cahaya, suara, suhu, dan kualitas udara yang buruk, dapat menyebabkan stres kerja.
2. Tekanan Individu Tekanan individu sebagai penyebab stres kerja mencakup berbagai hal, antara lain: a) Konflik Peran. Ketegangan yang timbul ketika ada perbedaan antara harapan perilaku yang diinginkan dengan realitasnya. Contohnya, Hambatan dalam berkomunikasi atau berinteraksi dengan yang tidak sesuai dengan diri seseorang. b) Memiliki Peran yang Ganda. Ketidakjelasan dalam peran

atau posisi yang diemban, terutama terkait apa yang diinginkan dari individu dalam melaksanakan tugasnya. c) Beban Kerja Berlebihan. Baik secara kuantitas maupun kualitas, terlalu banyak tugas atau kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akan menyebabkan stres. d) Kurangnya Kontrol. Ketidakmampuan mengendalikan situasi kerja, termasuk proses kerja, dan pengambilan keputusan. e) Tanggung Jawab. Beban tanggung jawab yang berbeda-beda dapat menjadi sumber utama stres bagi individu. 3. Kelompok Dinamika hubungan antar anggota kelompok dalam organisasi bisa menyebabkan stres, terutama ketidakpercayaan antara sesama anggota, yang seringkali berujung pada kurangnya komunikasi dan rendahnya kepuasan kerja. 4. Organisasional Faktor-faktor organisasional seperti struktur yang kurang efektif, dinamika politik internal yang tidak sehat, dan kebijakan yang tidak jelas, dapat mengakibatkan tingkat stres kerja yang tinggi. Dampaknya akan menciptakan yang tergambar misalnya beban pekerjaan berat, tekanan waktu, pengawasan belum memadai, ketidakpastian dalam lingkungan kerja, keterbatasan otoritas, konflik internal, perbedaan nilai, dan tingkat frustrasi yang meningkat. 2.1.5.3. Indikator Stres Kerja 12 Grasiawaty et al., (2022) menjelaskan, adapun indikator stres kerja yaitu: 1. Tuntutan Meliputi permasalahan seperti pola kerja yang digunakan, beban kerja yang diterima atau dijalani, serta kondisi lingkungan pekerjaan individu yang dihadapi. 2. Kontrol Mengacu pada bagaimana perusahaan mengawasi dan memperhatikan karyawan. 3. Dukungan dari rekan kerja Menunjukkan seberapa besar dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja. 4. Dukungan dari pihak manajemen Bagaimana manajemen perusahaan mendukung karyawan, baik dalam bentuk apresiasi atau bentuk dukungan lainnya. 5. Hubungan Mengacu pada interaksi terjadi pada organisasi atau perusahaan, antara sesama karyawan ataupun dengan jabatan yang lebih tinggi. Ini termasuk kerja sama, konseling, tingkatan apakah sulit seseorang dalam memahami dan mengerti instruksi, kehilangan fokus, dan sesuai waktu saat bekerja. 6 Peran Menggambarkan pemahaman karyawan terhadap posisi karyawan pada organisasi atau perusahaan dan

kejelasan dari perusahaan mengenai peran yang diemban oleh karyawan, serta memastikan tidak adanya peran yang bertolak belakang. 7 Perubahan Menunjukkan apa saja organisasi dalam pengelolaan dan mengkomunikasikan adanya perubahan yang disepakati dan terjadi kepada karyawan. 2.2.

Penelitian Terdahulu Pada penelitian sebelumnya memainkan peran penting menjadi landasan bagi penelitian ini. Hal ini diperlukan untuk memahami temuan sebelumnya. Tabel 2.

69 1. Data Penelitian Terdahulu N o Nama, Tahun Variabel Penelitian Hasil 1. Priowidodo et al., (2019).

Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover intention. Variabel stres kerja berpengaruh dan berdampak positif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan di Yayasan Pendidikan PT. Stella Maris Jakarta. 13 2. Prayogi et al. (2019). Work-life

balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover intention Variabel work-life balance berdampak negatif serta signifikan terhadap niat pergantian karyawan di Bank Syariah sebagai Account Officer di Kota Medan. 3. Lestari & Margaretha, (2020). Work-life Balance, Job

Engagement, Turnover Intention. Variabel Work-life Balance berdampak negatif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan Generasi Y di berbagai bidang pekerjaan di kota Bandung. 4. Muttaqiyatun & Rosita (2020).

Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention. Variabel stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan di PT. Telkom Indonesia, Yogyakarta. 5. Napitulu et al., (2021). Stres

Kerja, Kepemimpinan Etis, Turnover Intention. Variabel stres kerja memiliki dampak yang positif serta signifikan terhadap niat pergantian karyawan di industri manufaktur di Kota Seribu Industri, Tangerang.. 6.

Gadzali (2020). Keseimbangan Kepentingan Pekerjaan /Work- life balance, Niat Untuk Mengundurkan Diri, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi. Variabel work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover intention manajer di bank syariah di Jawa Barat. 7. Ramlah et al., (2021).

78 Job Stress, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention. Variabel stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan

di PT. Infomedia Nusantara, Malang, yang telah bekerja lebih dari satu tahun.. 14 Berbagai penelitian yang tercantum diatas menunjukkan variasi yang signifikan dalam pendekatan metodologi dan temuan-temuan mereka terkait apa saja yang mempengaruhi niat individu untuk berpindah pekerjaan (turnover intention). Misalnya, beberapa penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan kuesioner atau survei guna memperoleh data dari responden pada karyawan di berbagai sektor industri dan bidang pekerjaan. Sebagai contoh, penelitian Priyowidodo et al. (2019) menyimpulkan stres kerja berdampak positif- signifikan terhadap niat untuk meninggalkan institusi pendidikan. Di sisi lain, studi yang dilakukan oleh Prayogi (2019) menemukan bahwa keseimbangan kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi memiliki efek negatif signifikan terhadap niat untuk meninggalkan institusi perbankan syariah. Sebaliknya, penelitian telah berfokus pada hubungan antara turnover intention dan faktor-faktor seperti stres kerja, kompensasi, faktor lain di pekerjaan. Untuk ilustrasi, penelitian tambahan oleh Ramlah et al. (2021) menemukan stres kerja meningkatkan kemauan berpindah pekerjaan di industri media setelah satu tahun bekerja. Selain itu, penelitian Novitasari et al. (2022) menemukan stres kerja juga berdampak positif pada niat untuk meninggalkan industri pakaian. Perbedaan metodologi ini mencerminkan kompleksitas dalam memahami dinamika turnover intention di berbagai konteks organisasi dan industri. Meskipun demikian, 8. Azmi et al. (2021). Work-life balance, Job Satisfaction, Work Passion, Turnover intention Variabel Worklife Balance berdampak positif dan signifikan terhadap Variabel Turnover Intention kepada pegawai yang terbagi menjadi Badan Layanan Umum (BLU) dan pegawai kontrak di salah satu Fakultas Universitas di Sumatera Selatan, Indonesia. . 9. Jamil et al. (2022). Workload, Job Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover intention. Variabel stres kerja berdampak positif serta signifikan terhadap niat pergantian karyawan di Bank BTN Syariah, Malang. 1 . Novitasari et al. , (2022). Stres Kerja, Kepemimpinan

Transformasional, Turnover Intention. Variabel stres kerja berdampak positif serta signifikan terhadap niat pergantian jumlah karyawan di industri garmen di Tangerang. 15 hasil ini terus menunjukkan bahwa pertimbangan tentang hal-hal seperti keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, kepuasan kerja, stres kerja, dan keadaan perusahaan sangat penting dalam upaya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan yang kompeten dan berdedikasi.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Landasan berpikir dari suatu penelitian yang disusun berdasarkan informasi faktual, observasi, dan studi literatur adalah definisi dari kerangka konseptual. Oleh karena itu, hal ini mencakup teori, prinsip, atau konsep dasar penelitian (Syahputri et al., 2023). Kerangka konseptual berfungsi sebagai gambaran umum bagaimana sebuah variabel yang sedang diselidiki saling berkorelasi adalah fungsi utama kerangka konseptual. Selain itu kerangka konseptual adalah sebagai pedoman untuk mengidentifikasi permasalahan penelitian dan merumuskan hipotesis dalam format diagram yang didukung oleh penjelasan kualitatif. Kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan bagaimana variabel terikat, yaitu keinginan untuk beralih (Y), berinteraksi dengan variabel bebas atau independen, yaitu keseimbangan pekerjaan-kehidupan (X.1) serta stres kerja (X.2). Tujuan utama pada penelitian ini adalah mengevaluasi hubungan masing-masing variabel independen tersebut terhadap niat untuk pindah kerja. Di bawah ini adalah konsep kerangka penelitian berdasarkan masalah penelitian dan tinjauan literatur tentang keseimbangan kerja-hidup, stres kerja, serta tujuan turnover.

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis Hubungan Antar Variabel

Respons awal kepada penelitian dirumuskan, yang dimana harus diuji kebenarannya secara empiris adalah pengertian dari hipotesis. Dari gambar kerangka konseptual pada gambar 2.1, penulis merumuskan hipotesis yang digunakan adalah seperti dibawah ini:

2.4.1 Pengaruh Work-life balance terhadap Turnover intention

Sударsman (2020) menyatakan kesanggupan perusahaan bekerja sama karyawan dalam memastikan adanya harmoni antara tuntutan beban pada pekerjaan Stres Kerja (X.2) H2 Turnover intention

(Y) (X.1) H1 Work-life balance 16 dan aktivitas yang bukan dari bagian pekerjaan. Ketidakmampuan dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup dapat menyebabkan peningkatan niat untuk pindah kerja. work-life balance dianggap sebagai strategi untuk mengurangi niat atau kehendak karyawan beralih ke organisasi atau perusahaan lain. Studi oleh Purwatiningsih & Sawitri (2021) menemukan bahwa ada korelasi negatif signifikan keseimbangan pekerjaan dan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Artinya ketika karyawan mendapatkan keseimbangan kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi yang baik, mereka cenderung lebih sedikit meninggalkan perusahaan. Pada akhirnya, ini akan mengarah pada tingkat pergantian karyawan kecil terjadi di perusahaan.

72 H1 : Work-life balance memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap

Turnover Intention. 2.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intention

Saat seseorang mengalami masalah yang sulit diatasi atau dipecahkan, hingga tidak menciptakan solusi yang memadai adalah stres kerja. Stres kerja menciptakan dampak yang bervariasi, baik secara fisiologis maupun psikologis. Ketika karyawan dalam sebuah organisasi tidak mampu mengelola stres dengan baik, mereka cenderung untuk mencari cara untuk pergi dari pekerjaan mereka (Priyowidodo et al., 2019). Menurut Budiyanto (2022), stres kerja memiliki beberapa penyebab utama. Pertama, kondisi lingkungan fisik di tempat kerja. Kedua, faktor individual seperti konflik peran, tumpang tindih peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol atas situasi, dan tanggung jawab yang terlalu besar. Ketiga, dinamika kelompok di tempat kerja juga berperan, termasuk kurangnya kepercayaan dari rekan kerja, kesenjangan dalam komunikasi, dan hubungan yang tidak harmonis antar karyawan. Terakhir, faktor organisasional seperti struktur dari desain perusahaan yang kurang efektif, serta kebijakan yang tidak memadai. Banyak bukti menunjukkan bahwa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan cenderung meningkat saat tingkat stres kerja karyawan tinggi. Temuan dari penelitian lain oleh Prayogi et al. (2019) mengatakan bahwa stres kerja berdampak positif-signifikan dengan keinginan berpindah bekerja (turnover intention).

Gillies menemukan hasil serupa dalam penelitian (dalam Sofia et al., 2019), menemukan stres kerja meningkatkan keinginan untuk berpindah bekerja. Artinya, ketika karyawan mengalami tingkat stres tinggi karena pekerjaan, mereka cenderung mempertimbangkan berpindah pekerjaan ke tempat lain.

2 7 24

H2 : Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Turnover intention 17 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian

Pada dasarnya suatu metode yang ilmiah yang direncanakan, mengumpulkan

data yang digunakan untuk mencapai tujuan (Sugiyono, 2019).

17 27 28 37 65 Pendekatan

kuantitatif dan menggunakan metode asosiatif digunakan pada penelitian ini. Sujarweni

(2020) menyatakan, penelitian kuantitatif adalah bagian dari jenis penelitian dimana menghasilkan temuan berdasarkan prosedur statistik atau metode pengukuran lainnya. Hal ini digunakan sebagai bagian dari menyelidiki populasi dan sampel sesuai katagori yang diinginkan peneliti bantuan instrumen pengukuran yang disiapkan, lalu dilakukan uji analisis data kuantitatif atau menggunakan statistik.

7 Dimana hal tersebut bertujuan

untuk menguji apakah hipotesis yang telah ditentukan dan dirumuskan pada bagian sebelumnya..

Oleh karena itu, tujuan utamanya adalah mengidentifikasi, mengukur hubungan serta dampak antar variabel yang dibahas. 3.2 Objek Penelitian

Menggambarkan fitur atau atribut yang dimiliki oleh objek yang menunjukkan keberagaman tertentu lalu dianalisis menghasilkan kesimpulan dari penelitian (Sugiyono,2019) Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah PT XXX Cabang Bogor 2, perusahaan yang beroperasi pada bidang industri retail dan terbesar di Indonesia. PT XXX Cabang Bogor 2 memiliki gerai diberbagai wilayah Kab/Kota yaitu Kab Bogor, Kota Depok, Kota Bekasi, dan Kota Administrasi Jakarta Timur. Dari seluruh gerai tersebut, terdapat tiga jenis operasional toko yang berbeda antara lain: 1. Toko Reguler. Memiliki jam operasional standar, biasanya buka pada pagi hingga malam hari, dengan jam operasional yang bervariasi tergantung pada lokasi dan permintaan pasar setempat. 2. Toko Buka Tutup. Jenis ini biasanya mengikuti jadwal operasional kampus atau perkantoran di sekitarnya. Mereka mungkin buka lebih awal dan tutup

lebih larut malam untuk melayani kebutuhan konsumen yang datang dari lingkungan tersebut. 3. Toko 24 Jam Jenis toko ini buka setiap saat, tanpa henti sepanjang hari dan malam. Jenis toko ini memungkinkan pelanggan untuk berbelanja sesuai kebutuhan mereka kapanpun diperlukan seperti barang-barang pokok atau kebutuhan sehari-hari, yang terlepas dari waktu. Gen Z dan Milenial menjadi titik fokus penelitian ini, karena mereka merupakan anggota dari angkatan kerja yang signifikan dan memiliki karakteristik yang unik dalam hal nilai, preferensi, dan harapan di lingkungan kerja. Data demografis karyawan PT 18 XXX yang bekerja di Operasional Toko pada awal tahun 2024, mayoritas merupakan Generasi Z (50%) dan Milenial (46.15%). Jumlah karyawan dari generasi lain, seperti Generasi X relatif sangat sedikit. Pemilihan operasional toko 24 jam sebagai objek penelitian yang relevan karena karakteristik unik dari lingkungan kerja tersebut. Operasional toko yang harus beroperasi 24 jam menuntut jadwal kerja atau shift yang tidak konvensional. Jadwal kerja toko 24 jam terdiri dari 3 (tiga) shift : 1. 47 Shift Pagi beroperasi pukul 06.00 hingga 14.00. 2. Shift Siang beroperasi pukul 14.00 hingga 22.00. 3. Shift Malam beroperasi pukul 22.00 hingga 06.00. Hal tersebut menciptakan tantangan tersendiri dalam mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dengan kehidupan pribadi bagi karyawan Generasi Z dan Generasi Milenial, yang cenderung mencari fleksibilitas dalam pekerjaan mereka. Dorongan untuk mencapai titik keseimbangan kepentingan pekerjaan dan pribadi tentu menjadi lebih penting bagi Generasi Z dan Generasi Milenial (Deloitte,2023), sehingga potensi dampak dari ketidakseimbangan ini terhadap turnover intention menjadi subjek penelitian yang relevan. Hal ini juga didukung dengan data turnover rate karyawan operasional toko 24 jam sejak tahun 2019 yang sampai saat ini mengalami peningkatan. Data perusahaan menunjukkan selama periode tahun 2018 hingga 2023, terdapat tren yang cukup signifikan dalam tingkat turnover karyawan di perusahaan ini. Di samping itu, tuntutan pekerjaan sebagai karyawan toko 24 jam tentu saja bisa meningkatkan tingkat stres kerja, tekanan untuk

mencapai target penjualan yang lebih tinggi dari toko reguler pada umumnya karena beban biaya operasional toko yang lebih banyak, penanganan komplain konsumen yang tidak kenal waktu, dan tugas multitasking seperti melayani pelanggan, menjaga stok, membersihkan toko, dan mengelola kas toko. Ini membutuhkan kemampuan untuk mengatur waktu dengan efisien dan tetap fokus pada banyak tugas sekaligus. Selain itu penyebab stres kerja juga bersumber dari sisi risiko keamanan karena cukup banyak kasus perampokan yang terjadi. Kondisi toko yang terbuka sepanjang waktu membuatnya rentan terhadap kegiatan kriminal, terutama pada jam-jam malam atau saat sedikitnya karyawan di toko. Hal ini dapat mengancam keselamatan karyawan dan pelanggan, serta mengakibatkan kerugian finansial bagi perusahaan. Namun kebijakan perusahaan dinilai minim seperti tidak adanya perlindungan keamanan yang efektif, kehadiran sistem keamanan, pelatihan karyawan dalam menangani situasi darurat, dan tidak adanya kerjasama dengan pihak keamanan setempat. Fenomena-fenomena yang terjadi pada PT XXX Cabang Bogor 2 seperti yang telah dipaparkan sebelumnya menarik dilakukan penelitian yang lebih lanjut yang berkaitan dengan variabel yang dibahas. Oleh sebab itu, maka peneliti menentukan untuk melakukan penelitian terhadap karyawan generasi Z dan Milenial pada operasional toko 24 jam PT XXX cabang Bogor 2 yang berlokasi di Bogor. 2 7

34 35 46 69 83 3.3 Populasi dan Sampel 19 3.3 1 Pengertian Merujuk kepada

semua objek yang memiliki karakter dan ditentukan oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian lalu menghasilkan kesimpulan. Penggunaan populasi memiliki tujuan membantu peneliti dimana kelompok orang atau subyek ditentukan untuk menjadi fokus yang paling utama untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan adalah karyawan Generasi Z dan Generasi Milenial pada Operasional Toko 24 Jam PT XXX Cabang Bogor

2. Pemilihan sebagai populasi didasarkan pada ketersediaannya di lingkungan peneliti dan kemudahan dalam mengakses mereka, yang pada gilirannya dapat menghemat biaya dan waktu penelitian serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi penelitian. Jumlah keseluruhan karyawan Generasi

Z dan Milenial pada Divisi Operasional Toko 24 Jam PT. XXX Cabang Bogor 2 memiliki total populasi sejumlah 100 karyawan. 3.3.2 Sampel Data representasi bagian dari kuantitas dan karakter dari sebuah populasi yang lebih besar disebut sampel. Dalam penelitian, jika populasi terlalu besar untuk diteliti secara menyeluruh, suatu subset populasi digunakan sebagai sampel. **42 75** Peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh, juga dikenal sebagai sensus. Teknik ini dipilih karena melibatkan seluruh populasi sebagai suatu sampel, sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Generasi Z dan Milenial yang bekerja di operasional toko 24 jam PT XXX Cabang Bogor 2, yang berjumlah 100 orang. Keputusan menggunakan atau memilih teknik sampling jenuh didasarkan pada ukuran total populasi yang bisa dikatakan relatif kecil dan untuk memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan kondisi aktual dari populasi tersebut tanpa adanya bias dalam pemilihan sampel. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang komprehensif dan akurat.

3.4. Teknik Pengumpulan Data Peneliti menggunakan aplikasi WhatsApp untuk menyebarkan kuesioner dan mengumpulkan data utama dari jawaban responden. Pemilihan aplikasi WhatsApp sebagai sarana untuk menyebarkan kuesioner karena adanya keterbatasan dalam bertemu langsung dengan responden (disebabkan oleh perbedaan jadwal shift kerja). Selain itu, penggunaan aplikasi ini juga dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan jika dibandingkan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk media cetak. Sujarweni (2020) menyatakan bahwa alat mengumpulkan data lalu digunakan dengan cara menyajikan beberapa pernyataan kepada responden dan dijawab adalah kuesioner. **21** Peneliti menggunakan sebuah skala untuk mengukur pemahaman individu atau kelompok baik sikap dan persepsi mereka terhadap masalah sosial atau umumnya disebut Skala Likert. Variabel yang digunakan pada penelitian ini diidentifikasi oleh peneliti merupakan fenomena sosial yang menjadi fokus penelitian. Dengan skala 1-4 untuk mengindikasikan tingkat respons dari responden. Dalam kerangka penelitian ini, variabel-variabel pada

fenomena yang ada hubungannya dengan sosial itu ditetapkan dengan jelas sesuai metodologi oleh Sugiyono (2019). 20 Tabel 3. 1 Skala Likert Keterangan Skor Sangat Setuju (SS) 4 Setuju (S) 3 . Tidak Setuju (TS) 2 Sangat Tidak Setuju (TS) 1 3.5 Definisi Operasional Variabel Sugiyono (2019)

menjelaskan adalah bagian dari semua hal yang sudah ditentukan oleh peneliti dan dipelajari lalu menciptakan informasi tentang hal yang bisa diperoleh dan sebuah kesimpulan dari hal tersebut dapat ditarik. Jenis variabel: 1. 34

55 Variabel Bebas Menurut Sugiyono (2019), adalah variabel berdampak dan sebagai suatu sebab dari perubahan variabel terikat. Pada penelitian ini, meliputi variabel work-life balance (X.1) dan stres kerja (X 21 28 2). 2. Variabel Terikat Variabel terikat, Sugiyono (2019) menjelaskan, adalah variabel yang terpengaruh oleh variabel bebas. 20 73 76 Variabel terikat pada penelitian ini adalah turnover intention (Y). Tabel 3. 2 Operasional Variabel Variabel

Indikator Sumber Work-life balance (X1) Pencapaian titik ideal keseimbangan ideal antara kewajiban profesional pada organisasi atau perusahaan dan kebutuhan pribadi di keluarga. 63 1. Work Interference With Personal Life. 2. Personal Life Interference Work . 3. Personal Life Enhancement of Work 4. Work

Enhancement of Personal Life . Lukmiati (2020) Stres Kerja (X2). Beban emosional dan fisik yang dialami oleh seorang karyawan sebagai akibat dari beban kerja yang signifikan yang mereka hadapi di tempat kerja mereka 1. Tuntutan 2. Kontrol 3. Dukungan rekan 4. Dukungan manajerial

5. Hubungan 6. Peran 7. Perubahan Grasiawaty et al., (2022) Turnover intention (Y). Keinginan dalam 1. Pikiran untuk berhenti 2. Niat untuk mencari pekerjaan 3. Niat berhenti Maulidah et al., (2022) 21 mencari sebuah kesempatan pekerjaan yang lebih memuaskan, baik dari segi finansial maupun lingkungan kerja 3.6 Teknik Analisis Data Sugiyono

(2019) menjelaskan suatu proses dari strukturisasi data yang diperoleh secara proses sistematis dengan langkah-langkah dari berbagai metode misal observasi, wawancara, dokumentasi, dan lainnya adalah definisi dari sebuah teknik analisis data. Tujuannya adalah agar data yang diolah dimengerti dengan tepat oleh peneliti dan orang lain. Peneliti menerapkan data

kuantitatif dengan analisis deskriptif. **34 81** 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7

1. Uji Validitas Digunakan agar bisa mengevaluasi bagaimana kuesioner telah diisi responden agar variabel tersebut dapat diukur dengan dengan akurat. Tingkat validitas sebuah kuesioner tergantung pada sejauh mana sebuah pernyataan pada kuesioner diukur sesuai konsep yang diinginkan secara efektif (Ghozali, 2019). **23 42 66** Pada penelitian ini, menggunakan koefisien dari korelasi Pearson Product Moment . **60** Prosedur ini melibatkan perhitungan korelasi dari tiap item kuesioner terhadap jumlah skor totalnya. Kemudian menganalisis data menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5%. Kuesioner dianggap valid ketika angka pada korelasi atau nilai r hitung lebih > r tabel. Jika sebaliknya, kuesioner tidak bisa dikatakan valid. 3.7.2. Uji Reliabilitas Menilai kestabilan dan konsistennya sebuah hasil dari pengukuran saat fenomena yang serupa diukur secara berulang kali dengan penggunaan instrumen yang serupa (Sugiyono, 2019). **71** Dalam penelitian ini, hal ini diuji menggunakan metode Alpha Cronbach . **40** Jika nilai alfa Cronbach konstruk atau variabel > 0,60, maka variabel dianggap reliabel. Sebaliknya jika tidak, konstruk atau variabel dianggap tidak reliabel. 3.8 Uji Asumsi Klasik Sebuah langkah dimana harus dilalui atau diselesaikan untuk masuk ke tahap analisis selanjutnya yaitu analisis regresi linier berganda. Tujuan utama akan pengujian ini agar dapat dipastikan bahwa hasil koefisien dari regresi tidak akan terjadi bias, tetap konsisten, dan dapat mengestimasi dengan tepat (Ghozali, 2019). 3.8 **15 49** 1 Uji Normalitas Mengevaluasi bagaimana pengganggu (residual) pada model regresi terdistribusi yang mendekati wajar atau normal (Ghozali, 2019). **15** Kualitas model regresi akan baik bila terjadi pendistribusi data yang normal. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan, dengan nilai signifikansi > 0,05, dan bisa disimpulkan data terdistribusi dengan normal. Sebaliknya $0 < 0,05$ distribusi data dianggap tidak normal. 3.8.2 Uji Multikolinearitas Uji untuk menjelaskan kaitan tiap-tiap variabel bebas pada model. Hal ini juga diidentifikasi jika ketentuan ketika nilai VIF < 10, menggambarkan tidak ada masalah multikolinearitas. Dengan cara yang sama, kondisi multikolinearitas tidak

signifikan ditemukan jika nilai toleransi $>0,10$. Dianggap tepat, model regresi harus menghindari korelasi berlebihan (Ghozali, 2019). 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas Pengujian ini digunakan mengevaluasi benarkan terdapat sebuah jenis perbedaan varians yang kentara baik residual pada berbagai pengamatan.

35

44 Homoskedastisitas terjadi ketika varians residual tidak berubah di antara setiap pengamatan, sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual berubah. Ghozali (2019). Pendekatan Glejser melibatkan regresi nilai tetap residual terhadap variabel independen untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas. 23 43 Ketika nilai signifikansi menunjukkan $>0,05$, maka heteroskedastisitas tidak terjadi, dan jika nilai signifikansi menunjukkan $<0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dianggap tepat. 3.9 Regresi Linear Berganda Metode untuk mengevaluasi dampak tiap variabel bebas kepada variabel terikat dan memperhitungkan kontribusi tiap variabel bebas. Metode ini dapat digunakan ketika terdapat setidaknya lebih dari 1 variabel bebas dimasukkan ke dalam model penelitian untuk menjelaskan berbagai variasi dalam variabel terikat. Berikut ini adalah formula atau persamaan matematis dari analisis tersebut: $a = \text{Konstanta}$ b_1 dan $b_2 = \text{Koefisien}$ $X_1 = \text{Variabel bebas 1 (Work-life balance)}$ $X_2 = \text{Variabel bebas 2 (Stres Kerja)}$ $Y = \text{Turnover intention}$ 3.10 Uji Hipotesis Sugiyono (2019) menjelaskan suatu pendekatan awal untuk bagaimanq menjawab sebuah permasalahan yang diajukan dan ditentukan pada penelitian melalui sebuah pernyataan dimana hal tersebut bisa dibuktikan kebenarannya. 3.10.1 Uji T Dengan menentukan apakah satu variabel bebas bernilai tetap, dikontrol, atau ditahan, digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi dampak dari variabel bebas dan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ 23 variabel terikat.. Korelasi ini menggambarkan kuat hubungan dan arahnya dari variabel atau lebih setelah mengendalikan dampak variabel lain dimana mungkin mempengaruhi dampak hubungan tersebut (Sugiyono, 2019). Pada uji T digunakan atas signifikansi di angka ($\alpha=5\%$, atau 0.05). Jika hal tersebut dipenuhi, proses pengujian dapat dilakukan: Jika nilai thitung berjumlah lebi

h tinggi dari nilai ttabel pada $\alpha = 5\%$, bisa dikatakan (H_0) tertola
 k dan (H_1) dapat diterima, artinya ada pengaruh. ❑ Jika nilai thitun
 g lebih rendah dari nilai ttabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, mak
 a H_0 dapat diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh.

Berikut rumusan hipotesis penelitian: 1. Hipotesis antara variabel X **1 10 1** (

Work-life balance) dengan variabel Y (Turnover intention): H_0 :

Tidak terdapat pengaruh antara work-life balance terhadap turnover intention. **1 10 11**

H_1 : Terdapat pengaruh antara work-life balance terhadap turnover

intention. 2. Hipotesis antara variabel X **1 10 11 51** 2 (Stres Kerja) dengan

variabel Y (Turnover intention) : H_0 : Tidak terdapat pengaruh

antara stres kerja terhadap turnover intention. **1 11 31 77** H_1 : Terdapat pengaruh

antara stres kerja terhadap turnover intention. **1 11** 3.10 2 Koefisien

Determinasi Dalam model regresi, variabel independen menentukan seberapa

besar variabilitas variabel dependen. Ini menunjukkan seberapa efektif

model dapat menjelaskan perubahan dalam variabel terikat karena variabel
 bebas secara bersamaan. Nilai R- Squared yang diubah menunjukkan hal ini. **62** Nilai

koefisien determinasi rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak
 menjelaskan secara akurat variabel terikat. Artinya, kebanyakan variabel bebas

dalam model regresi tidak dapat menjelaskan secara akurat variasi

variabel terikat. Sebaliknya, nilai yang dekat dengan 1 dan jauh dari

menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan 24 BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN 1.1 Analisis Data Membahas berdasarkan data

responden yang dikumpulkan dan diproses menggunakan program komputer SPSS

versi 2.6. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan total 34

pernyataan sebagai instrumen utama. Variabel independen X.1, yaitu

Keseimbangan Kerja-Hidup, terdiri dari 10 pernyataan, sedangkan variabel

X.2, yaitu Stres Kerja, mengandung 17 pernyataan. Variabel Y, yaitu

Turnover Intention , terdiri dari 7 pernyataan. Penelitian ini

melibatkan 100 responden sebagai sampel, dan Kuesioner disebarikan secara

online untuk mengumpulkan data primer melalui survei dalam bentuk Google

Form melalui aplikasi WhatsApp untuk mencapai responden dengan lebih

efisien. Pemilihan WhatsApp sebagai platform untuk menyebarkan kuesioner disebabkan oleh kendala dalam melakukan pertemuan langsung dengan responden, yang dipengaruhi oleh jadwal shift kerja yang berbeda.

1.1.1 Karakteristik Responden Karyawan PT XXX Cabang Bogor 2 sebagai responden penelitian. Pada metode penelitian ini melibatkan sebaran kuesioner pernyataan pada responden yang kriteria nya sudah ditentukan dan relevan dengan tujuan studi ini.

1.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden
Karakteristik responden digunakan untuk menjelaskan data yang dikumpulkan. Pembagian responden dengan jenis kelamin ditunjukkan gambar ini. Tabel 4.

Jenis Kelamin	Total Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	57	57.00
Perempuan	43	43.00
Total	100	100.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 57% responden adalah laki-laki, di sisi lain responden dengan jenis perempuan sebanyak 43 orang, atau sekitar 43% dari total.

Agar lebih efisiensi dan meningkatkan kualitas layanan, terutama pada waktu-waktu sibuk atau shift malam.

1.1.1.2 Karakteristik Usia Responden Tabel berikut menunjukkan deskripsi atribut responden dari usia nya. 25 Tabel 4. 2 Usia Responden Usia (Kategori Generasi) Total Persentase (%)

Usia (Kategori Generasi)	Total Responden	Persentase (%)
21 - 27 Tahun (Gen Z)	54	54.00
28 - 43 Tahun (Gen Milenial)	46	46.00
Total	100	100.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Karakteristik responden menunjukkan 54% dari total keseluruhan responden berada dalam rentang usia 21-27 tahun atau merupakan Generasi Z, berjumlah 54 orang. Sementara itu, usia 28-43 tahun atau generasi milenial, mencakup 46% dari total responden, dengan jumlah sebanyak 46 orang. Distribusi usia yang hampir seimbang antara Gen Z dan Milenial menciptakan kombinasi, antara Gen Z dimana lebih muda dan energik serta Generasi Milenial yang lebih berpengalaman, toko dapat memanfaatkan keahlian yang beragam. Generasi Z mungkin lebih inovatif dan cepat dalam adopsi teknologi, sementara Generasi Milenial dapat menawarkan wawasan strategis dan pengalaman praktis. Toko dapat mengatur shift dengan lebih efisien, memanfaatkan energi dan fleksibilitas Generasi Z untuk shift malam atau tugas-tugas yang memerlukan

adaptabilitas cepat, sementara Generasi Milenial dapat mengisi peran yang membutuhkan pengalaman dan stabilitas. 1.1.1.3 Karakteristik Status Responden

Status responden data kuesioner ditunjukkan dalam Tabel: Tabel 4. 3

Status Pernikahan Responden	Status	Total	Persentase (%)
Menikah	36	36.00	36.00
Belum Menikah	64	64.0	64.0
Total	100	100.00	100.00

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Mayoritas dalam survei ini adalah mereka yang belum berstatus menikah, Sebanyak 64 orang, atau 64% dari populasi yang disurvei, tidak menikah, sementara 36 orang, atau 36% dari populasi yang disurvei, sudah menikah. Distribusi status pernikahan menunjukkan mayoritas karyawan belum menikah kondisi ini membuat toko lebih mudah mengatur shift malam dan akhir pekan, memastikan bahwa operasional tetap berjalan lancar sepanjang waktu. Karyawan yang belum menikah dapat mengisi shift yang lebih sulit diisi oleh mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga. Namun karyawan yang sudah menikah dapat memberikan stabilitas dalam tim. Mereka sering kali lebih berpengalaman dan dapat memberikan bimbingan serta mentorship kepada karyawan yang lebih muda atau belum menikah. Ini berpotensi untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung secara menyeluruh.

1.1.1.4 Karakteristik Masa Kerja Responden

Penyebaran kuesioner menggambarkan distribusi ekstensif jumlah masa kerja responden digambarkan seperti tabel Tabel 4. 4

Masa Kerja Responden	Masa Kerja	Total	Persentase (%)
< 1 Tahun	14	14.0	14.0
1 - 5 Tahun	51	51.0	51.0
6 - 10 Tahun	27	27.0	27.0
11 - 15 Tahun	5	5.0	5.0
> 15 Tahun	3	3.0	3.0
Total	100	100.0	100.0

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Data diatas menunjukkan distribusi masa kerja karyawan di sebuah toko retail 24 jam, dengan mayoritas karyawan (51%) telah bekerja antara 1 hingga 5 tahun. Ini menggambarkan tingkat stabilitas yang kuat dalam tenaga kerja inti toko. Sejumlah karyawan (27%) memiliki pengalaman 6 hingga 10 tahun, memberikan keahlian dan pengetahuan mendalam yang berguna dalam mengelola operasi harian yang kompleks. Selain itu, 8% pekerja memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Data menunjukkan bahwa toko dapat memperkuat posisinya dalam pasar

retail yang kompetitif dengan memanfaatkan berbagai tingkat pengalaman.

1.1.1.5 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden Informasi karakteristik tiap responden dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menunjukkan pola distribusi berdasarkan tingkat strata pendidikan, sebagaimana tertera dalam tabel Tabel 4. 5 Tingkat Pendidikan Responden Tingkat Pendidikan

Terakhir Total Persentase (%) 27 SMA/Sederajat 8 80.00 Diploma (D3) 2

2.00 Sarjana (S1) 18 18.00 Total Keseluruhan 100 100.00 Sumber:

Hasil Olah Data SPSS, 2024 Dari data diatas sebagian besar tenaga kerja di toko retail 24 jam memiliki latar belakang pendidikan SMA

atau setara, mencakup 80% dari total. Ini mengindikasikan bahwa

kebanyakan dari mereka memiliki keterampilan dasar yang diperlukan untuk tugas-tugas sehari-hari seperti layanan pelanggan dan manajemen stok.

Meskipun demikian, ada juga sebagian kecil karyawan (18%) yang memiliki

gelar Sarjana (S1), serta beberapa dengan Diploma (D3) (2%). Karyawan

dengan pendidikan lebih tinggi ini mungkin membawa keahlian tambahan

dalam manajemen atau spesialisasi tertentu yang dapat membantu dalam

pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan operasional yang lebih

kompleks. Data ini menyoroti kebutuhan untuk pengembangan karyawan yang

beragam, serta fleksibilitas dalam mengadopsi teknologi dan sistem baru

dalam meningkatkan efisiensi dan pengalaman pelanggan di toko retail

tersebut.. 1.1.2 Analisis Deskriptif Digunakan untuk memberikan pemahaman

yang komprehensif dan penjelasan yang mendalam. Pendekatan ini memberikan

gambaran yang detail tentang distribusi data dan variasinya, yang sangat

penting untuk dipahami secara mendalam karakteristik dan pola yang ada

dalam setiap aspek yang diselidiki. Dalam kerangka penelitian ini, nilai

rata-rata mencerminkan nilai tengah dari seluruh sampel responden,

sedangkan deviasi standar mengukur seberapa besar variasi jawaban dari

sampel tersebut. Jika deviasi standar dekat dengan nol, ini

mengindikasikan bahwa jawaban tiap responden memiliki tingkat konsistensi

yang tinggi atau seragam. Sebaliknya, deviasi standar yang tinggi

menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki variasi yang lebih besar.

1.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Work-life Balance Tabel 4. 36 6 Analisis

Deskriptif Variabel Work-life Balance Pernyataan Jumlah Sampel Minimum Maximum Mean Std.

Pernyataan	Jumlah Sampel	Minimum	Maximum	Mean	Std.
X.1_1	100	1.00	4.00	3.0500	.78335
X.1_2	100	1.00	4.00	2.6800	.87479
X.1_3	100	1.00	4.00	3.1600	.82536
X.1_4	100	1.00	4.00	2.9900	.73161
X.1_5	100	1.00	4.00	3.1400	.77876
X.1_6	100	1.00	4.00	2.6900	.81271
X.1_7	100	2.00	4.00	3.2100	.55587
X.1_8	100	1.00	4.00	3.0100	.62757
X.1_9	100	2.00	4.00	3.2400	.65320
X.1_10	10	1.00	4.00	3.2000	.71067

Sumber: Hasil Pengolahan

Data SPSS, 2024 Analisis variabel keseimbangan pekerjaan-kehidupan yang disajikan dalam Tabel 4.6, sebagian besar responden merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan profesional mereka dan kehidupan pribadi mereka. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah X.1_9, menunjukkan bahwa suasana kerja dapat mendukung tiap aktivitas yang diinginkan dalam kehidupan pribadi, dengan nilai rata-rata 3.2400. Artinya responden paling mendukung pernyataan ini. Sebaliknya, pernyataan yang memiliki mean terendah adalah X.1.2, yang menyatakan bahwa responden umumnya tidak bekerja lebih dari 12 jam sehari, dengan nilai rata-rata sebesar 2.6800. Artinya terdapat tingkat ketidaksetujuan yang lebih besar terkait dengan durasi jam kerja. Selain itu, pernyataan X.1_2 juga memiliki standar deviasi tertinggi, yaitu 0.87479, yang mengindikasikan bahwa pandangan responden mengenai durasi jam kerja sangat beragam. Di sisi lain, pernyataan X.1_7 “Saya tidak merasa depresi karena pekerjaan memiliki standar deviasi terendah, yaitu 0.55587, yang berarti responden memiliki pendapat yang lebih konsisten terhadap pernyataan ini. Secara umum, semua pernyataan dalam tabel menunjukkan nilai minimum antara 1.00 hingga 2.00 sedangkan nilai maksimum 4.00. Pada nilai minimum 1.00 pada sebagian besar pernyataan menunjukkan adanya beberapa responden sepenuhnya menolak pernyataan tersebut. Sebaliknya, nilai maksimum 4.00 menunjukkan responden sangat setuju. Secara garis besar, mayoritas responden sepakat mereka berhasil menjaga titik keseimbangan yang ideal antara kepentingan pekerjaan dan pribadi atau keluarga mereka. Namun,

terdapat variasi pandangan yang signifikan terutama terkait dengan 29 jam kerja dan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. 1.1

31

41 2.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja Tabel 4. 33 36 41 7 Analisis

Deskriptif Variabel Stres Kerja Pernyataan Jumlah Sampel Minimum Maximum Mean Std.

Deviasi	on	X.2_1	100	1.00	4.00	2.7100	.87957	X.2_2	100	1.00	4.00	2.3700	.76085	X.2_3	100	1.00	4.00	2.9900	.74529	X.2_4	100	1.00	4.00	2.9900	.73161	X.2_5	100	1.00	4.00	2.6500	.89188	X.2_6	100	1.00	4.00	3.0900	.69769	X.2_7	100	1.00	4.00	2.9700	.74475	X.2_8	100	1.00	4.00	3.1400	.61987	X.2_9	100	1.00	4.00	3.1600	.72083	X.2_10	10	1.00	4.0	3.200	.71067	X.2_11	10	1.00	4.0	3.170	.68246	X.2_12	10	1.00	4.0	3.130	.67652	X.2_13	10	1.00	4.0	3.300	.64354	X.2_14	10	2.00	4.0	3.450	.57516	X.2_15	10	1.00	4.0	3.180	.7018	X.2_16	10	1.00	4.0	3.170	.63652	X.2_17	10	1.00	4.0	3.170	.65219
---------	----	-------	-----	------	------	--------	--------	-------	-----	------	------	--------	--------	-------	-----	------	------	--------	--------	-------	-----	------	------	--------	--------	-------	-----	------	------	--------	--------	-------	-----	------	------	--------	--------	-------	-----	------	------	--------	--------	-------	-----	------	------	--------	--------	-------	-----	------	------	--------	--------	--------	----	------	-----	-------	--------	--------	----	------	-----	-------	--------	--------	----	------	-----	-------	--------	--------	----	------	-----	-------	--------	--------	----	------	-----	-------	--------	--------	----	------	-----	-------	-------	--------	----	------	-----	-------	--------	--------	----	------	-----	-------	--------

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 30 Tiap responden memiliki pandangan yang beragam terhadap berbagai aspek stres kerja. Beberapa responden mungkin menganggap stres kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi, sementara yang lain mungkin merasakannya sebagai beban yang mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X.2_14 dengan nilai mean 3.4500, data menunjukkan bahwa responden sangat menyadari ekspektasi yang ditetapkan untuk mereka di tempat kerja. Ini menunjukkan tingkat setuju di antara responden terhadap isi item pernyataan tersebut menyoroti kejelasan peran sebagai faktor dalam stres kerja. Sebaliknya, pernyataan mean terendah adalah X.2_2, Dengan mean sebesar 2.3700, hasil menunjukkan bahwa responden umumnya mengungkapkan ketidaksetujuan yang signifikan terhadap lamanya jam kerja yang berkepanjangan, dengan menyatakan bahwa mereka tidak bisa bekerja melebihi waktu 12 jam dalam 1 hari. Pernyataan X2_5 tentang fleksibilitas waktu kerja memiliki standar deviasi tertinggi, yaitu 0.89188, yang mengindikasikan bahwa pandangan responden mengenai fleksibilitas waktu kerja sangat beragam. Di sisi lain, pernyataan X2_14, yang memiliki mean tertinggi, menunjukkan variasi yang lebih rendah

dengan standar deviasi 0.57516, mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan yang seragam mengenai kejelasan peran mereka. Seluruh pernyataan dalam tabel memiliki rentang nilai dari 1.00 hingga 4.00, kecuali X2_14 yang memiliki nilai terendah 2.00. Mayoritas data responden memberikan jawaban tingkat "sangat tidak setuju" hingga tingkat "sangat setuju" pada skala Likert, yang menunjukkan bahwa hasil menunjukkan variasi pendapat. Jika responden sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut, mereka harus mendapatkan nilai minimal 1,00, tetapi responden yang sepenuhnya setuju dengan pernyataan tersebut dapat mendapatkan nilai tertinggi 4.00. Analisis ini mengungkapkan bahwa responden memiliki perspektif yang cukup beragam mengenai berbagai aspek stres kerja. Kejelasan peran di tempat kerja tampaknya menjadi faktor yang paling disepakati oleh responden, sementara fleksibilitas waktu kerja menunjukkan variasi pandangan yang paling besar. Meskipun demikian, sebagian besar responden merasa bahwa mereka cukup memahami peran mereka dan memiliki kemampuan untuk mengelola stres kerja dengan baik.

1.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention

Tabel	4	8
Analisis Deskriptif variabel Turnover Intention		
Pernyataan	Jumlah	Sam pel
Minimum	Maximum	Mean
Std. Deviasi	on	31 Y_1
100	1	3
1.6800	.54828	Y_2
100	1	3
1.8400	.41972	Y_3
100	1	3
1.9600	.34583	Y_4
100	1	3
1.8500	.43519	Y_5
100	1	3
1.9000	.46057	Y_6
100	1	3
1.8900	.46915	Y_7
100	1.00	3.00
1.9600	.53029	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Data variabel Turnover Intention berikut, responden memiliki pandangan yang beragam mengenai niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Pernyataan Y_7 memiliki angka rata-rata tertinggi di posisi 1.9600, Artinya responden sering mempertimbangkan opsi pekerjaan lain. Ini mengindikasikan kebanyakan responden condong setuju dengan isi pernyataan tersebut, menunjukkan adanya dorongan yang cukup kuat untuk mencari peluang kerja lainnya. Sebaliknya, pernyataan dengan rata-rata terendah adalah Y_1, yang menyatakan bahwa responden memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, dengan mean

sebesar 1.6800. Meskipun ini adalah rata-rata terendah di antara semua pernyataan, nilai ini masih menunjukkan bahwa ada responden yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Pernyataan Y_1 juga memiliki standar deviasi tertinggi, yaitu 0.54828, yang menunjukkan bahwa pandangan responden mengenai kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini sangat beragam. Di sisi lain, Y_3, dengan nilai standar deviasi berada pada angka 0.34583, Artinya pendapat responden terhadap pernyataan ini relatif seragam. Nilai 1.00 artinya sejumlah responden berada pada posisi sangat tidak setuju pada beberapa pernyataan tersebut, sementara nilai maksimum 3.00 menggambarkan tingkat kesetujuan yang ada di antara responden terhadap pernyataan yang diberikan. Artinya analisis ini mengungkapkan bahwa mayoritas responden cenderung memikirkan untuk mencari pekerjaan lain, meskipun ada beberapa yang tidak terlalu sering memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Variasi dalam pandangan responden menunjukkan bahwa turnover intention adalah isu yang signifikan di antara sebagian besar responden, dengan beberapa aspek menunjukkan tingkat niat untuk berhenti yang lebih tinggi dibandingkan yang lain.

1.1.3 Uji Validitas 1.1.3.1 Work-life Balance 32 Tabel 4.

9 Uji Validitas Variabel Work-life Balance Pernyataan Person Correlation

Nilai R Tabel Hasil X.1_1 0.685 0.196 Valid X.1_2 0.428 0.196
Valid X.1_3 0.506 0.196 Valid X.1_4 0.395 0.196 Valid X.1_5 0.345
0.196 Valid X.1_6 0.532 0.196 Valid X.1_7 0.462 0.196 Valid X.1_8
0.441 0.196 Valid X.1_9 0.632 0.196 Valid X.1_10 0.681 0.196 Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Semua pertanyaan terbukti sah atau valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji dalam tabel di atas. Dalam uji ini, korelasi Pearson ditentukan pada angka 5% ($\alpha = 0,05$), dengan nilai tabel r adalah 0,096 dari rumus $df = N - 2$ (100 - 2). Dari tabel tersebut, terlihat bahwa setiap item pertanyaan menunjukkan nilai Pearson Correlation yang melebihi nilai r tabel (0,196). Semua item menunjukkan korelasi yang signifikan dengan skor variabel total, dengan korelasi tercatat antara 0,345 dan 0,685.

Oleh karena itu, semua pertanyaan penelitian ini telah divalidasi dan dapat digunakan sebagai alat pengukuran yang sah. 1.1.3.2 Uji Validitas Stres Kerja Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Stres Kerja Pernyataan Person Correlation Nilai R Tabel Hasil X.2-1 0.41 0.196 Valid X.2-2 0.439 0.196 Valid X.2-3 0.408 0.196 Valid X.2-4 0.524 0.196 Valid X.2-5 0.44 0.196 Valid X.2-6 0.732 0.196 Valid X.2-7 0.655 0.196 Valid X.2-8 0.70 0.196 Valid X.2-9 0.754 0.196 Valid X.2-10 0.801 0.196 Valid X.2-11 0.749 0.196 Valid X.2-12 0.659 0.196 Valid X.2-13 0.631 0.196 Valid X.2-14 0.719 0.196 Valid X.2-15 0.666 0.196 Valid X.2-16 0.687 0.196 Valid X.2-17 0.635 0.196 Valid Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Pernyataan pada variabel stres kerja dalam penelitian ini telah dikonfirmasi sebagai valid. Untuk menguji validitas, korelasi Pearson digunakan dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai tabel r didasarkan pada hasil perhitungan $df = N - 2$ (100 - 2), yang sebesar 0,196. Dari hasil tabel setiap pertanyaan nilai Pearson besar daripada nilai r tabel (0.196). Nilai korelasi yang diperoleh berkisar antara 0.408 hingga 0.801, menunjukkan bahwa semua item memiliki hubungan yang cukup kuat dengan total skor variabel. Oleh karena itu, setiap pertanyaan yang diajukan mengenai variabel stres kerja dalam studi ini ditunjukkan sebagai valid dan dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian yang berguna. 1.1.3.3 Uji Validitas Turnover Intention Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Turnover Intention 34 Pernyataan Person Correlation Nilai R Tabel Hasil Y_1 0.502 0.196 Valid Y_2 0.493 0.196 Valid Y_3 0.423 0.196 Valid Y_4 0.577 0.196 Valid Y_5 0.673 0.196 Valid Y_6 0.673 0.196 Valid Y_7 0.590 0.196 Valid Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Signifikansi korelasi Pearson 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r dari tabel signifikansi diperoleh dengan formula $df = N - 2$, di mana N adalah 100 peserta. Semua pernyataan dalam urutan memiliki nilai korelasi yang signifikan yang melebihi ambang batas 0,196. Artinya variabel Turnover Intention valid dan dapat diandalkan

sebagai instrumen yang konsisten dalam mengukur kecenderungan keinginan

berpindah pekerjaan. 1.1.4 Hasil Uji Reliabilitas 1.1.4.1 Work-life Balance

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Variabel Work-life Balance Statistik

Reliabilitas Nilai Cronbach's Alpha yang didapat Jumlah Item Pernyataan

.677 1 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Setelah diuji secara

menyeluruh, nilai Cronbach's Alpha pada variabel Work-life Balance

berjumlah 0,677, artinya instrumen yang dapat mengevaluasi aspek

keseimbangan kepentingan pekerjaan antara pribadi memiliki keandalan yang

baik. Ini karena variabel melebihi ambang batas minimal reliabilitas

sebesar 0,6. Artinya instrumen dapat diandalkan memberikan hasil yang

konsisten untuk mengukur bagaimana responden melihat keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. 1.1.4.2 Uji Reliabilitas Variabel

Stres Kerja 35 Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Statistik Reliabilitas Nilai Cronbach's Alpha yang didapat Jumlah Item

Pernyataan .895 17 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 Setelah

melakukan pengujian reliabilitas yang teliti, nilai Cronbach's Alpha pada

variabel stres kerja sebesar 0,895. Artinya instrumen yang digunakan

untuk mengevaluasi aspek stres kerja memiliki tingkat keandalan yang

tinggi, karena melebihi ambang batas minimal reliabilitas sebesar 0,6

Artinya instrumen dapat diandalkan memberikan hasil yang konsisten untuk

mengukur tingkat stres kerja responden selama penelitian. 1.1 5 31 4.3 Hasil Uji

Reliabilitas Variabel Turnover Intention Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Variabel

Turnover Intention Statistik Reliabilitas Nilai Cronbach's Alpha yang

didapat Jumlah Item Pernyataan .638 7 Sumber: Hasil Pengolahan Data

SPSS, 2024 Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Turnover Intention

berjumlah 0,638 setelah melakukan pengujian reliabilitas yang teliti.

Karena melebihi ambang batas minimal reliabilitas sebesar 0,6, instrumen

yang digunakan untuk menilai Turnover Intention sangat konsisten. Artinya

instrumen dapat diandalkan memberikan hasil yang konsisten untuk mengukur

persepsi responden terhadap Turnover Intention selama penelitian. 1.1 8 18 31 41 45 61

73 84 5 Uji Asumsi Klasik 1.1 5.1 Uji Normalitas Perangkat IBM SPSS

Statistic untuk melakukan pengujian normalitas dengan 36 metode Kolmogorov- Smirnov menggunakan pendekatan Exact . Pendekatan Exact dipilih karena kemampuannya untuk memberikan hasil yang lebih akurat daripada pendekatan asymptotic , terutama ketika data berjumlah kecil, tidak seimbang, atau tidak terdistribusi secara merata. Metode Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Exact memungkinkan penilaian yang lebih teliti terhadap normalitas data, mengatasi kelemahan pendekatan asymptotic yang sering kali kurang akurat dalam situasi di mana distribusi data tidak ideal. Pendekatan ini lebih sesuai digunakan dalam penelitian ilmiah untuk memastikan interpretasi data yang tepat dan valid. Dengan demikian, pilihan peneliti untuk menggunakan metode Exact dalam uji normalitas ini menunjukkan kehati-hatian dalam analisis statistik untuk mendukung validitas temuan penelitian. Kriteria pengujian normalitas: a) Nilai pada signifikansi $> 0,05$, artinya data normal b) Nilai pada signifikansi $< 0,05$, artinya data tidak normal. Pada metode Kolmogorov Smirnov dengan metode Exact dihasilkan: Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Residual Unstandardize d Jumlah sampel 100 Normal Parameters a,b. Mean .0000000 Standar Deviation 1.570711173 Most Extreme Differences Absolute .060 Positif .060 Negatif -

16 22 82 043 Test Statistic 16 22 82 060 Asymp. Sig. (2-tailed) 22 20 c,d

Exact Sig. (2-tailed) 838 Point Probability .000 Sumber: Hasil Pengolahan

Data SPSS, 2024 Nilai signifikansi exact diatas adalah 0,838. Angka berada pada posisi diatas ambang signifikansi umum yang ditetapkan pada tingkat 0,05. Hasil ini menyarankan bahwa distribusi dari variabel yang diamati cenderung mengikuti pola distribusi normal yang diharapkan dalam analisis data statistik, memvalidasi pendekatan yang 37 digunakan..

1.1.5.2 Uji Multikolinearitas Uji ini dilakukan setelah mengevaluasi hubungan yang ada antar tiap variabel. Ini sangat penting untuk menemukan masalah multikolinearitas, yang dapat menyebabkan interpretasi analisis regresi yang salah. Analisis faktor perbedaan inflasi (VIF) dan ketahanan dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas. 67 Nilai VIF

<10 menunjukkan bahwa variabel bebas tidak memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain.

Sebaliknya, nilai toleransi > 0,10 menggambarkan variabel dapat memberikan data unik dalam model regresi tanpa hubungan yang signifikan.

Berikut adalah hasil evaluasi multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini, menegaskan keabsahan penggunaan model.

52 Tabel 4. 14 27 45 52 54

16 Hasil Uji Multikolinearitas Model Coefficients Unstandardized Stand

ardized Coefficients t Sig. Collinearity Statistics B. Std. Error Beta

Tolerance VIF 1 (Constant) 18.321 1.453 12.611 .000 Work-life

Balance -.268 .047 -.552 -5.745 .00 .833 1.200 Stres Kerja .056

.024 .227 2.363 .02 .833 1.200 Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Nilai VIF untuk variabel Work-life Balance adalah 1,200, jauh di bawah

ambang batas kritis 10, dan nilai toleransi dari hasil olah data

adalah 0,833 > di ambang batas minimal 0,1. Artinya stres kerja dan

keseimbangan kepentingan pekerjaan dan pribadi tidak terjadi kondisi

multikolinearitas. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa kedua variabel

ini dapat dimasukkan ke dalam model regresi tanpa menghadapi hambatan

atau bias yang signifikan, memvalidasi keabsahan hasil analisis mereka

terhadap hubungan variabel. 1.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Diharapkan

bahwa variasi residu di setiap observasi sama, yang berarti tidak 38

ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas merujuk pada

ketidakteraturan variasi dari residu di berbagai titik data. Untuk

mengevaluasi keberadaan heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji Glejser

, yang hasil analisisnya terperinci dalam tabel dibawah ini: Tabel 4.

17 Uji Heteroskedastisitas Model. Coefficients Unstandardized Coefficient s

Std. t. Sig. B. Std. Error. Beta. 1 Constant. 3.990 .880 4.536

.000 Work-life Balance -.049 .028 -.182 -1.722 .088 Stres Kerja

.025 .014 -.187 -1.767 .080 Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024 Angka

signifikansi tiap variabel lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05,

seperti yang ditunjukkan oleh data di atas. Hasil ini secara kuat

menyarankan bahwa tidak ada bukti yang mendukung adanya heteroskedastisitas

yang signifikan dalam data yang telah dianalisis. Dengan kata lain,

variasi dari residu di setiap titik data tidak bervariasi secara tidak

seragam atau tidak terdistribusi secara tidak merata. Hasil penelitian ini mengukuhkan validitas model regresi untuk menginterpretasikan hubungan antara variabel-variabel yang dikaji. 1.1 8 37 61 70 80 6 Analisis Regresi Linear Berganda Tabel 4. 8 37 61 70 18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model. Coefficients Unstandardized Coefficient s Std. t . Sig. B . Std. Error Beta. 1 Constant. 18.321 1.453 12.611 .000 Work- life Balance -.268 .047 -.552 -5.745 .000 Stres Kerja .056 .024 .227 2.363 .02

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024 39 Persamaan sebagai berikut:
Penjelasan : Nilai konstanta (α) yang positif sebesar 18.321 yang ditemukan dalam hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Turnover Intention akan selalu berada pada nilai 18.321 ketika variabel Keseimbangan Kerja dan Stres Kerja tetap sama. Koefisien regresi variabel Keseimbangan Pekerjaan (X.1) adalah -0,268, yang menunjukkan bahwa meningkatkan satu unit Keseimbangan Pekerjaan akan menghasilkan penurunan nilai Turnover Intention sebesar 0,268 unit . Ini berarti bahwa tingkat keinginan untuk berhenti dari pekerjaan berkorelasi positif dengan tingkat keseimbangan ideal antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan karyawan. Sebaliknya, hasil variabel Stres Kerja (X.2) berjumlah 0,056, bisa dikatakan tingkat Stres Kerja naik setiap satu unit menjadikan peningkatan Turnover Intention sejumlah 0,056 unit. Kesimpulannya tingkat stres pekerjaan yang lebih tinggi dikaitkan dengan keinginan karyawan untuk berhenti. 1.1.7 Uji Hipotesis 1.1.7.1 Uji Parsial Adalah salah satu cara melihat signifikansi pengaruh antar variabel dalam penelitian. 8 H0 dapat ditolak dan H1 dapat diterima ketika nilai thitung > nilai ttabel pada batas signifikan $\alpha = 5\%$. Artinya variabel terikat berubah dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Sebaliknya, H1 ditolak jika nilai thitung < ttabel pada $\alpha = 5\%$. Maka variabel bebas tidak berdampak signifikan pada variabel terikat. Tabel 4. 19 Uji T/Parsial Model. Coefficients Unstandardized Coefficient s Std. t . Sig. B . Std. Error Beta. 1 Constant. 18.321 1.453 12.611 .000 Work-life Balance -.268 .047 -.552 -5.745 .000 Stres Kerja .056 .024 .227 2.363 .020 Sumber: Hasil Olah

Data SPSS, 2024 Nilai ttabel diperoleh: $Y = 18.321 - 0.268 + 0.056$
 + e 40 Dimana: α adalah signifikansi, n = banyaknya sampel k
 = banyaknya variabel independent t tabel = $t(0,05/2 ; 100 -$
 $2 - 1)$ t tabel = $t(0,025 ; 97)$ Dalam distribusi nilai ttabel,
 pada tingkat signifikansi 0,025, nilai 97 setara dengan 1,984 46 Ini berarti jika
 nilai t hitung yang dihasilkan dari analisis data melebihi 1,984, maka
 H0 ditolak sebaliknya H1 diterima. Maka variabel-variabel ini memiliki
 pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, kita tidak dapat menolak H0 jika
 nilai t kurang dari 1,984. Ini menunjukkan tidak ada bukti yang cukup
 untuk menggambarkan bahwa variabel berhubungan signifikan kepada variabel
 lainnya yang diteliti. Setiap variabel dapat dipahami dan ditafsirkan
 dengan lebih mudah dengan mempertimbangkan nilai- nilai ini. H_1
 : Work-life Balance (X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)
 Nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitungnya adalah
 $-5,745$, nilai ttabelnya sebesar 1,984. Menurut Ismanto & Pebruari (2021),
 orientasi nilai t menunjukkan bagaimana variabel independen dan variabel
 dependen berkorelasi. Ketika nilai t positif, itu menandakan hubungan
 searah di mana peningkatan variabel dependen beriringan dengan peningkatan
 variabel independen, tetapi hubungan terbalik di antara keduanya
 ditunjukkan dengan nilai t negatif. Hasil positif atau negatif
 mengindikasikan arah uji hipotesis dan bukan besarnya efek. Pengujian
 dengan menggunakan kurva akan menghasilkan keputusan sebagai berikut:
 $-5.745 -1.984 0 1.984 5.745$ ttabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1)$ 41 Gamba
 r 4. 2 Kurva Uji Hipotesis Berdasarkan bentuk kurva yang diamati, H0
 ditolak, dan H1 diterima. Hipotesis menggambarkan variabel work-life
 balance memiliki pengaruh negatif-signifikan terhadap variabel Turnover
 Intention. H_2 Hipotesis 2 : Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Turnove
 r Intention (Y) Signifikansi dari hasil tabel menunjukkan angka yang
 menunjukkan bahwa hasil uji statistik signifikan secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,0$
8 . Ini artinya H0 ditolak dan H diterima, dengan nilai t hitung
 $2,363$ melebihi nilai ttabel 1,98. Hasil mengarah ke arah yang positif

menunjukkan tiap peningkatan dalam variabel Stres Kerja berhubungan dengan peningkatan signifikan dalam Turnover Intention . Artinya stres di tempat kerja berefek positif- signifikan kepada kecenderungan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. 1 22 30 1.7.2 Koefisien Determinasi Dalam studi yang dilakukan oleh Ghozali (2019), koefisien determinasi adalah ukuran seberapa besar variabel dependen dapat menjelaskan variasi yang disebabkan oleh variabel independen Pada studi ini, koefisien determinasi berguna mengukur pengaruh variabel Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Tujuan Turnover

57 . Tabel 9 33 57 . 20 Uji Hasil Koefisien Determinasi Summary b Mode 9 33 57

79 . R . R Square Adjusted R Square Estimate of the Std Error 1 .504 a .254 .239 1.58682 Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024 Dari gambaran di atas, bersamaan variabel Work-life Balance dan Stres Kerja hanya dapat menjelaskan sekitar 25,4% dari variasi dalam keinginan untuk mengundurkan diri karyawan. Faktor-faktor tambahan, sebesar 74,6%, maka dipengaruhi faktor lainnya yang tidak termasuk pada model penelitian. 1.2 Pembahasan Kesimpulan dan hasil dari analisis variabel yang telah diuji dijabarkan sebagai berikut: 1.2.1 Pengaruh Variabel Work-life Balance (X1) Terhadap Turnover Intention (Y) Penggunaan uji parsial menunjukkan bahwa keseimbangan kepentingan pekerjaan dan kehidupan berdampak negatif pada niat turnover di PT. XXX Cabang Bogor 2. khususnya di area toko 24 Jam. Nilai dan tingkat signifikansi pada variabel Work-life 42 Balance bernilai 0,000, artinya lebih kecil dari alpha 0,05. Selain itu, thitung sebesar 5,745 melebihi nilai ttabel 1,984, mengindikasikan bahwa terjadi hubungan yang menguatkan secara bersama-sama antara Work-life Balance terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ini menegaskan bahwa semakin tepat penerapan Work-life Balance , semakin rendah tingkat niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru, yang pada akhirnya dapat menekan dan menurunkan tingkat Turnover Intention di perusahaan. Pernyataan yang mencatat skor tertinggi dalam penelitian ini adalah X.1 9 "Suasana kerja mendukung kegiatan yang disukai dalam kehidupan pribadi", besaran nilai rata-rata mencapai 3,2400. Artinya lingkungan kerja yang

mendukung aktivitas di luar pekerjaan, seperti hobi atau kegiatan sosial, dapat secara signifikan mengurangi keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja lain. Namun, analisis juga mengungkapkan adanya variasi pandangan yang signifikan di antara responden, terutama terkait dengan durasi jam kerja ($X1_2$), yang memiliki nilai mean terendah sebesar 2,6800 serta standar deviasi tertinggi 0,87479. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan besar dalam persepsi mengenai bagaimana durasi jam kerja memengaruhi titik keseimbangan yang ideal antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Secara empiris, hasil ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan Purwatiningsih & Sawitri (2021), hasil tersebut menunjukkan Work-life Balance memainkan peran krusial dalam mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan baru. Mereka menekankan bahwa semakin rendah tingkat Work-life Balance karyawan, semakin besar probabilitas mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang akhirnya dapat berdampak pada stabilitas tenaga kerja perusahaan. Dalam konteks ini, strategi penerapan Work-life Balance yang baik menjadi krusial bagi PT. XXX Cabang Bogor 2. Sudarusman (2020) menjelaskan bahwa Work-life Balance bukan sekadar tentang kebijakan formal, tetapi tentang budaya kerja yang mendukung karyawan dalam mendukung keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi mereka. Dengan demikian, upaya terus menerus dalam mengoptimalkan Work-life Balance, terutama di lingkungan kerja yang beroperasi 24 jam seperti toko 24 Jam, diharapkan dapat memberikan manfaat signifikan bagi karyawan Generasi Z dan Milenial di PT. XXX Cabang Bogor 2. Hal ini juga berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan serta mengurangi biaya yang terkait dengan turnover di masa mendatang.

1.2.2 Pengaruh Stres Kerja ($X1$) Terhadap Turnover Intention (Y)

Analisis menggunakan uji t memberikan kesimpulan Stres di tempat kerja berdampak positif - signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. XXX Cabang Bogor 2, terutama di area toko 24 Jam. Tingkat signifikansi variabel Stres Kerja adalah 0,020, lebih rendah dari tingkat alpha 0,05,

sedangkan thitung 2,363 melebihi nilai ttabel sejumlah 1,984. Artinya menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara tingkat stres di 43 tempat kerja dan keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru. Temuan ini mengonfirmasi bahwa ketika kemungkinan karyawan mempertimbangkan untuk berpindah tempat kerja meningkat seiring dengan tingkat variabel stres kerja yang mereka alami. Pada tingkat individual, analisis juga menunjukkan variasi pandangan yang signifikan di antara responden terkait dengan berbagai aspek stres kerja. Meskipun mayoritas responden merasa memahami yang diharapkan dari pekerjaan mereka (X.2_14), terdapat perbedaan signifikan dalam pandangan mereka terhadap fleksibilitas waktu kerja (X2_5). Pernyataan yang menunjukkan tingkat stres kerja tertinggi adalah X2_10 "Saya merasa beban kerja saya terlalu berat, dengan standar deviasi 0,71067 dan mean 3.2000. Ini menunjukkan bahwa beberapa responden mengalami tekanan kerja yang tinggi, yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Hasil penelitian ini secara empiris sebanding dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Prayogi et al. (2019) dan Gillies (dalam Sofia et al., 2019). Menunjukkan ketika tingkat stres kerja berkontribusi secara positif dengan tingkat signifikan yang tinggi terhadap niat untuk pergi dari pekerjaan saat ini. Ini berarti jika karyawan mengalami tingkat stres tinggi di tempat kerja pada perusahaan tertentu, semakin besar juga probabilitas mereka untuk mencari alternatif peluang pekerjaan yang baru. Menurut Budiyanto (2022), ada beberapa penyebab utama dari stres kerja. Faktor individual seperti konflik peran atau tuntutan peran ganda, beban kerja yang berlebihan, serta ketidakmampuan untuk mengontrol situasi kerja mereka. Ketiga, beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat berperan, termasuk ketidakpercayaan antara sesama rekan kerja, dan kesenjangan dalam komunikasi. Dengan memahami kompleksitas faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengelola dan mengurangi tingkat stres kerja karyawan.

44 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan di atas, peneliti menyimpulkan:

1. Work-life balance (X1) berpengaruh dengan arah negatif - signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan Generasi Z dan Milenial di divisi operasional toko 24 jam PT. XXX Cabang Bogor 2. Temuan ini menunjukkan ketika semakin baik dan tepat penerapan work-life balance di lingkungan perusahaan, maka tingkat kemungkinan karyawan Generasi Z dan Milenial untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan rendah.

2. Stres Kerja (X2) berpengaruh dengan arah positif - signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan Generasi Z dan Milenial di divisi operasional toko 24 jam PT. XXX Cabang Bogor 2. Ketika seorang karyawan di tempat pekerjaan mengalami stres kerja dalam tingkatan yang tinggi kemungkinan mereka lebih akan mempertimbangkan untuk meninggalkan tempat kerja mereka.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan Diharapkan pihak manajemen mengambil langkah konkret untuk memperbaiki titik keseimbangan yang ideal antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawan Generasi Z dan Milenial di area toko 24 jam. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah mempermudah proses pengambilan cuti dan hari libur tambahan untuk memungkinkan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan mengejar minat di luar pekerjaan. Untuk mengurangi tingkat stres karyawan di toko 24 jam, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa program dan kebijakan yang konkret. Pertama, menyusun jadwal kerja yang teratur dan prediktabel akan membantu karyawan merencanakan waktu istirahat dengan lebih baik, mengurangi ketidakpastian, dan memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua, mengadakan program manajemen stres seperti pelatihan atau workshop dapat membantu karyawan mengidentifikasi dan mengatasi stres dengan lebih efektif. Selain itu, menyediakan fasilitas kesehatan mental seperti akses ke konseling atau terapi juga penting untuk memberikan dukungan dalam mengelola stres secara menyeluruh. Promosi keseimbangan kerja-hidup dengan memperkenalkan fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang memadai, serta dukungan untuk aktivitas di luar pekerjaan juga akan berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres. Evaluasi rutin terhadap

REPORT #22023467

beban kerja dan penerapan kebijakan penghargaan serta pengakuan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan membantu mengurangi tekanan berlebihan. 45 5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya Diharapkan penelitian selanjutnya memperluas cakupan objek ke sektor- sektor lain di luar ritel, seperti teknologi, keuangan, pendidikan, dan pelayanan kesehatan. Selain itu, mengingat keterbatasan penelitian ini yang hanya menguji tiga variabel, sebaiknya pertimbangkan inklusi variabel lain seperti kepuasan kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja. Penambahan variabel- variabel ini dapat mengembangkan penelitian yang sudah ada, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika Turnover Intention di berbagai sektor industr



REPORT #22023467

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.49% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/66826/1/SKRIPSI_A...	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.93% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/38816/7/18540180.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	0.88% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6151/8/8.%20BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.47% eprints.upnyk.ac.id http://eprints.upnyk.ac.id/29622/1/Skripsi%20Kristuhadi%20Catur%20Pamungk..	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.46% e-journal.uajy.ac.id http://e-journal.uajy.ac.id/24362/2/16%2003%20225411.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.46% eprints2.undip.ac.id https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/19986/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.45% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/62802/3/BAB%20I-III%20.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
8.	0.45% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/3214/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
9.	0.43% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6296/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●



REPORT #22023467

INTERNET SOURCE		
10. 0.42%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43424/1/ULUL%20A...	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.4%	ukitoraja.id https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/26/29	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.4%	jimfeb.ub.ac.id https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7429/6411	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.39%	repository.ums.ac.id http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/21618/BAB%20I.pdf?s...	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.39%	jurnal.stieww.ac.id https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/423/282	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.37%	repository.ums.ac.id http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/10153/8.BAB%20V.pdf...	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.37%	repository.bsi.ac.id https://repository.bsi.ac.id/repo/files/379334/download/FILE_12-BAB-IV-PEMBA...	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.36%	pdfs.semanticscholar.org https://pdfs.semanticscholar.org/7f38/649b89c1496206899bdc3a855b2ebb58f4...	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.36%	repository.ub.ac.id http://repository.ub.ac.id/162191/1/Denizia%20Rizk.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.34%	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1261/1/22211208%20Lucas%20H%20MM...	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.33%	repository.undaris.ac.id http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/922/1/3.%20SRIPSI_ANIS%20NUR%20A...	●



REPORT #22023467

INTERNET SOURCE		
21. 0.31%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0084/B.111.20.0084-0..	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.3%	repository.iainkudus.ac.id http://repository.iainkudus.ac.id/10096/7/07.%20BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
23. 0.27%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.111.19.0085/B.111.19.0085-0..	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.27%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/29829/5/BAB%20III%20.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.26%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/8219/3/Chapter1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.26%	jimfeb.ub.ac.id https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7429	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.23%	repositori.uin-alauddin.ac.id http://repositori.uin-alauddin.ac.id/15887/1/PENGARUH%20STRES%20KERJA%...	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.23%	repository.uinsaizu.ac.id https://repository.uinsaizu.ac.id/15196/1/Enggar%20Pangesti_Pengaruh%20Citr..	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.23%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/67201/1/MUHAMMA...	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.22%	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/5895/5942/	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.22%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6190/11/BAB%204.pdf	● ●



REPORT #22023467

INTERNET SOURCE		
32. 0.21%	www.journal.stimykpn.ac.id http://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/302/157	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.21%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2863/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.21%	repository.uinsu.ac.id http://repository.uinsu.ac.id/14604/1/SKRIPSI%20SHELA%20FIX%20LUX.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
35. 0.2%	repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/194/6/Nurrohman%20Rasidi%20151011..	● ●
INTERNET SOURCE		
36. 0.2%	e-journal.trisakti.ac.id https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet/article/download/14451/8526/45887	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.19%	journal.ikopin.ac.id https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/download/28/29/132	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.19%	www.ef.co.id https://www.ef.co.id/englishfirst/kids/blog/generasi-milenial-alfa-boomer/	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.19%	digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/68680/3/3.%20SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAH...	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.18%	repository.um-surabaya.ac.id https://repository.um-surabaya.ac.id/8806/4/BAB%203%20Nur%20Utami%20Di...	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.18%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6095/13/11.%20BAB%204.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
42. 0.18%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/11185/5/Bab%203.pdf	●



REPORT #22023467

INTERNET SOURCE		
43. 0.17%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0365/B.131.20.0365-0..	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.16%	repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1074/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.16%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6522/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
46. 0.16%	repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/37/16/14.%20BAB%20III%20%2838-50%29..	● ●
INTERNET SOURCE		
47. 0.15%	blog.myskill.id https://blog.myskill.id/istilah-dan-tutorial/cara-kelola-pengaturan-jam-kerja-sh...	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.15%	ibn.e-journal.id https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/475/371/	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.15%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/39402/7/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.14%	unimuda.e-journal.id https://unimuda.e-journal.id/jurnalpsikologiunimuda/article/download/1062/689	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.14%	ojs.uniska-bjm.ac.id https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PPDU/article/download/3746/2412	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.14%	repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/37704/3/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.13%	jurnal.untan.ac.id https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/download/67747/75676598167	●



REPORT #22023467

INTERNET SOURCE		
54. 0.13%	repository.uksw.edu https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/26692/5/T1_212016293_BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
55. 0.13%	repositori.unsil.ac.id http://repositori.unsil.ac.id/4241/7/7.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
56. 0.13%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/2642/5/Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.12%	publikasi.mercubuana.ac.id https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jdm/article/download/22307/pdf	●
INTERNET SOURCE		
58. 0.12%	inobis.org https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/download/199/178	●
INTERNET SOURCE		
59. 0.12%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/48944/19522094.pdf?sequ...	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.12%	etheses.iainmadura.ac.id http://etheses.iainmadura.ac.id/1660/9/ISMIYAH_20160703020093_BAB%20IV_P...	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.12%	repository.tazkia.ac.id https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=13898&bid=1476	● ●
INTERNET SOURCE		
62. 0.12%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0265/B.131.20.0265-0..	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.12%	eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/947/1/15.0101.0063_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20...	● ●
INTERNET SOURCE		
64. 0.11%	e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/download/8835/6549/213..	●



REPORT #22023467

INTERNET SOURCE		
65.	0.1% www.academia.edu https://www.academia.edu/102619401/Gaya_Kepemimpinan_dan_Motivasiterh...	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.1% www.academia.edu https://www.academia.edu/71810571/Pengaruh_self_esteem_social_compariso..	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.1% eprints.stiebankbpdjateng.ac.id http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1986/1/AMELIA%20N_12201157_SKRIPSI...	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.1% www.liputan6.com https://www.liputan6.com/hot/read/5510698/ketahui-gen-z-years-born-dan-6-g...	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.1% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/52991/1/19510021.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
70.	0.09% www.academia.edu https://www.academia.edu/109118905/Kepemimpinan_Etis_Rahasia_Menurunk..	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.09% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/5687/4/III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.09% ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/30336/25165	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.09% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/2102/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
74.	0.09% purejournal.ub.ac.id https://purejournal.ub.ac.id/index.php/pure/article/download/92/62	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.08% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/117/10/BAB%20III.pdf	●



REPORT #22023467

INTERNET SOURCE		
76. 0.07%	ojs.unud.ac.id https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/34091/21502	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.07%	journal.untar.ac.id https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/9593/6095/25942	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.06%	www.ijisrt.com https://www.ijisrt.com/effect-of-compensation-job-satisfaction-work-stress-on-...	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.05%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2989/1/RETNO%20A..	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.04%	forum.upbatam.ac.id https://forum.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3189...	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.04%	repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/111/5/FULL%20TEKS%20SKRIPSI-MOH...	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.04%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/28149/5/16.G1.0162-LAVINA%20LABITA%20ARTDEL..	● ●
INTERNET SOURCE		
83. 0.03%	digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/3063/9/DAFTAR%20ISI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.02%	repository.unj.ac.id http://repository.unj.ac.id/9563/1/Cover.pdf	●

● QUOTES

INTERNET SOURCE		
1. 0.19%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/66826/1/SKRIPSI_A...	