

**PENGARUH WORK- LIFE BALANCE DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN MILENIAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ABDI ZIL IKRAM

NIM: 18108020073

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
TAHUN 2022**

**PENGARUH WORK- LIFE BALANCE DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN MILENIAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ABDI ZIL IKRAM

NIM: 18108020073

Dosen Pembimbing Skripsi:

Dr. JEIHAN ALI AZHAR, S.Si.,M.E.I

NIP: 19871207 201903 1 009

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1121/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN MILENIAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK MUAMMALAT KC YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ABDI ZIL IKRAM
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020073
Telah diujikan pada : Senin, 15 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 630d8249556aa



Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 630d7bc604410



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 630d7cd5e3e34



Yogyakarta, 15 Agustus 2022

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afadwaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 630d835a1e5aa



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Abdi Zil Ikram

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Abdi Zil Ikram

NIM : 18108020073

Judul : Pengaruh *Work-life balance* dan Pengembangan Karier Terhadap
Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel
Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi islam. Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera di munaqosah kan. Atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta,Agustus 2022

Pembimbing


Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
Nip: 19871207 201903 1 009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdi Zil Ikram

NIM : 18108020073

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Work-life balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)**" adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA Yogyakarta, 01 Agustus 2022
YOGYAKARTA



Penyusun

Abdi Zil Ikram
NIM. 18108020073

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdi Zil Ikram
NIM : 18108020073
Program Studi : Perbankan Syariah (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“(Pengaruh Work-life balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 1 Agustus 2022



Abdi Zil Ikram
NIM. 18108020073

MOTTO

“Man Jadda Wa Jadda”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat
dan karunia-Nya sehingga SKRIPSI ini dapat terselesaikan.



Kupersembahkan karya ini kepada

Semua Keluarga Besarku dan Sahabat Tercinta

Serta Almamater Kebanggaan

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terimakasih atas doa, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Sā'	Ş	Es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	H	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Žāl	Ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Şād	Sh	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dād	Dh	De (dengan titik dibawah)
ط	Tā'	Th	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Zā'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em

ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ه	Hā'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كَرَامَةُ الْأُولَيَاءِ	Ditulis	<i>Karamā al-auliyā</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	Fathah	Ditulis	A
---	Kasrah	Ditulis	I
---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذبح	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	A
قِيَاهاج	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	A

تنسى	Ditulis	Tansa
Kasrah + yā’mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

Fathah + yā’mati	Ditulis	Ai
بِينَكُمْ	Ditulis	Bainakum
Fathah + wāwu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	Qaul

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	A'antum
تَّدْعَا	Ditulis	U'iddat
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	al-Qur'ān
القياس	Ditulis	al-Qiyās

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

عَامِسَلَا	Ditulis	As-samā
سَمِشَلَا	Ditulis	Asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذُو الْفَرْوَضْ	Ditulis	Zawi al-furud
قَسْلَا	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang syafaatnya kita nantikan di *yaumul qiyamah*.

Alhamdulillah, berkat karunia dari Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan milenial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” dengan baik. Penulis menyadari bahwa menyelesaikan skripsi/tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari penulisan, penyusunan maupun pada isinya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I dosen pembimbing skripsi yang telah merelakan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberi motivasi kepada penulis hingga akhir proses penulisan skripsi.

5. Bapak Dr. Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang selalu memberikan saran dan masukan mengenai progress akademik dan tugas akhir skripsi penulis.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama penulis menempuh pendidikan di kampus ini.
7. Kedua orang tua yaitu Ayah Zainuddin, S.Ag dan Ibu Mardiah serta saudara-saudaraku abang Aqil Al-banna, adek Alvin Fikri dan Hibban Abrar Al-Muharram yang telah memberikan motivasi, dukungan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bunda Ami yang telah memberi dukungan hingga terselesaikan skripsi ini.
9. Sahabatku Radzi Syah Ferry yang telah memberikan dukungan dan semangat.
10. Keluarga besar Perbankan Syariah 2018, terlebih lagi keluarga PS C yang telah berbagi cerita dan pengalaman selama masa perkuliahan.
11. Terakhir untuk Nina Victuria yang telah menjadi suport system dan telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua orang. Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 01 Agustus 2022

Penulis,



Abdi Zil Ikram
NIM. 18108020073

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	<i>xix</i>
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Manfaat penelitian.....	8
E. Sistematika penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian teori.....	11
B. Tinjauan pustaka	36

C. Pengembangan hipotesis	39
D. Kerangka pemikiran	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan sumber penelitian	48
B. Populasi dan sampel penelitian	49
C. Teknik pengumpulan data	49
D. Definisi operasional variabel	50
E. Skala pengukuran	52
F. Teknik analisis data.....	52

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek penelitian	58
B. Analisis statistik deskriptif.....	59
C. Pengujian analisis data	60
D. Pembahasan.....	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA	87
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	xx
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif	57
Tabel 4.2 <i>Outer Loading</i>	59
Tabel 4.3 <i>Outer Loading</i>	61
Tabel 4.4 <i>Construct Reliability And Validity</i>	62
Tabel 4.5 <i>Cross Loadings</i>	63
Tabel 4.6 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	64
Tabel 4.7 <i>Construct Reliability And Validity</i>	65
Tabel 4.8 <i>R Square</i>	68
Tabel 4.9 <i>Path Coefficient</i>	69
Tabel 4.10 <i>Specific Indirect Effects</i>	70

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1 Outer Model	58
Gambar 4.2 Inner Model	67



DAFTAR LAMPIRAN

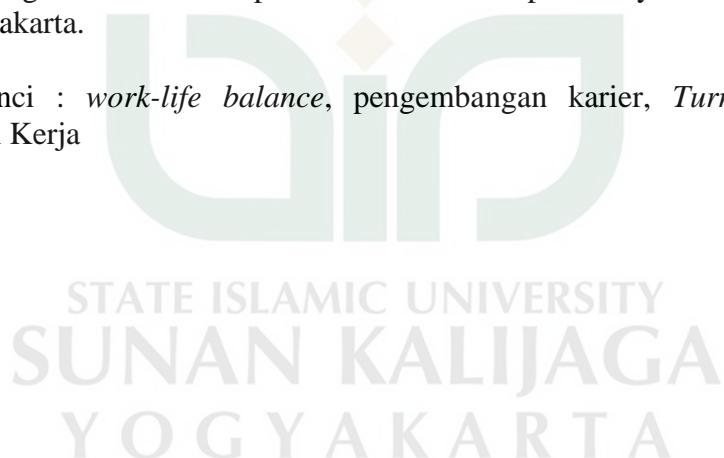
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xx
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	xxv
Lampiran 3 Wawancara	xxix
Lampiran 4 Hasil Pengolahan SmartPLS.....	xxx



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan milenial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada karyawan PT. Bank Muamalat KC Yogyakarta. Jumlah sampel yang ambil sebanyak 35 karyawan dengan metode *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah pengukuran SEM (*Structural Equation Modeling*) pada Smart PLS 3.2.9. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, terdapat pengaruh antara *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta dan Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

Kata Kunci : *work-life balance*, pengembangan karier, *Turnover intention*, Kepuasan Kerja



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance and career development on the turnover intention of millennial employees with job satisfaction as an intervening variable. Bank Muamalat KC Yogyakarta. The number of samples that took as many as 35 employees with a simple random sampling method. The analytical technique used is the measurement of SEM (Structural Equation Modeling) on Smart PLS 3.2.9. The test results show that work-life balance has no effect on turnover intention of Bank Muamalat KC Yogyakarta employees, career development has no effect on turnover intention of Bank Muamalat KC Yogyakarta employees, there is a positive and significant effect of work-life balance on job satisfaction for employees. Bank Muamalat KC Yogyakarta, there is a positive and significant influence between career development on job satisfaction for Bank Muamalat KC Yogyakarta employees, there is a negative and significant influence between job satisfaction on employee turnover intentions of Bank Muamalat KC Yogyakarta, Job satisfaction is able to mediate the effect of work-life balance on turnover intention of employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta and job satisfaction were able to mediate the effect of career development on turnover intention of employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta.

Keywords: *work-life balance, career development, Turnover intention, Job Satisfaction*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Di mana sumber daya manusia memegang peran penting dalam memainkan fungsi vital dan sebagai salah satu ujung tombak organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi serta efektif dari setiap pegawainya. (Abdillah & Wabji, 2011).

Operasional perbankan dijalankan oleh SDM yang berkualitas. Dengan begitu, organisasi dapat berjalan efektif dan berorientasi kepada tujuan Hasibuan (2000). Pengelolaan SDM yang baik akan memaksimalisasi kinerja dan mengurangi turnover karyawan.

Masalah pergantian karyawan, yang terkait dengan keinginan untuk berhenti dari perusahaan atau organisasi, menjadi perhatian umum bagi bisnis dan organisasi. Tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak pada biaya di dalam perusahaan. Ini karena jelas membutuhkan biaya untuk merekrut karyawan baru. hasil dari pembengkakan biaya yang signifikan yang disebabkan oleh pergantian personel, yang memaksa bisnis untuk berinvestasi lebih banyak dalam perekrutan, pelatihan, lembur, dan pemantauan (Mathis & Jackson, 2001).

Meninggalkan pekerjaan dapat berdampak negatif pada kemampuan organisasi untuk mengelola dirinya sendiri, di samping pengeluaran yang terkait dengan pergantian pekerja. Tingkat turnover yang tinggi dapat membuat bisnis menjadi kurang produktif karena mereka kehilangan karyawan yang berpengalaman dan kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia (Suhanto, 2009).

Menurut temuan Survei Gaji Mercer Talent Consulting and Information Solution 2015, pergantian talenta di Indonesia adalah 8,4% di semua industri. Industri perbankan memiliki tingkat turnover talenta sebesar 16%. Dunia usaha, khususnya yang bergerak di bidang keuangan, harus menghadapi masalah ini. Perusahaan harus mewaspadai masalah ini, terutama mengingat fenomena masuknya Generasi Y ke dunia kerja. Prahadi (2015).

The M-Factor, sebuah buku oleh Lynne C. Lancaster dan David Stillman yang diterbitkan pada 2010, memberikan ringkasan peluang kerja Milenial. Generasi Milenial dicirikan dalam buku ini sebagai kurang berdedikasi pada organisasi atau generasi karena antara lain sifat-sifat yang kurang baik, dedikasi kepada kelompok, kemalasan, kurangnya pekerjaan, keinginan untuk atasan, keinginan untuk hak istimewa, dan keegoisan.

Satu studi menemukan korelasi yang kuat antara Milenial dan tingkat perputaran pekerjaan yang tinggi (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019). Ini bahkan terjadi pada perusahaan start-up yang dicari oleh generasi millennial. Orang-orang pada usia ini mencari jadwal kerja yang fleksibel

dan harapan untuk tanggapan yang cepat. Menurut survei tersebut, milenial menginginkan komunikasi tim yang lugas, akses ke barang-barang terbaru perusahaan, fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, dan penerapan teknologi mutakhir untuk mendorong kolaborasi (Kasmir, 2020).

PT. Bank Muamalat. Tbk merupakan bank pertama yang menggunakan prinsip syariah dalam operasionalnya, yang didirikan pada tanggal 1 November 1991 M atau 24 Rabiul Akhir 1412 H. PT. Bank Muamalat. Tbk pada tahun 2021 memiliki sebanyak 240 kantor yang terdiri dari 80 kantor cabang, 131 kantor cabang pembantu dan 29 kantor kas yang menyebar di seluruh indonesia dan Malaysia. (Ojk :2022).

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia

Tahun	Jumlah
2017	4.155
2018	4.131
2019	3.260
2020	2.968
2021	2.700

Sumber: Annual Report Bank Muamalat.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada 5 tahun terakhir Bank Muamalat Indonesia mengalami penurunan yang cukup besar dari segi jumlah karyawannya. Pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 4.155 turun sebanyak 24 karyawan menjadi 4.131 lalu pada tahun 2019 turun sebanyak 871 menjadi 3.260 karyawan. Pada tahun 2020 turun sebanyak 292 menjadi 2.968 karyawan dan pada tahun 2021 turun sebanyak 268 menjadi 2.700 karyawan.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Turnover
2018	65	0
2019	65	1
2020	65	4
2021	67	3
2022	67	7

Sumber : Data primer 2022

Dari tabel di atas dapat dikatakan jumlah karyawan bank Muamalat di lima tahun terakhir tidak mengalami banyak perubahan, tetapi di setiap tahunnya mengalami kenaikan tingkat *Turnover* karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta ini. Yang mana di tahun 2018 tidak ada karyawan yang keluar lalu di tahun 2019 ada 1 karyawan, kemudian naik pada tahun 2020 menjadi 4 orang dan paling banyak ada di tahun 2022 ini yang mana ada 7 karyawan yang keluar dari perusahaan. Persoalan tentang *Turnover* karyawan tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja bank karena *Turnover* yang tinggi akan menyebabkan biaya yang besar dan produktivitas yang terhambat karena bertambahnya waktu pelatihan dan pemilihan tenaga kerja baru (Mathis & Jackson, 2001).

Terdapat banyak faktor yang dapat menjadi pemicu *turnover intention* karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah *Work-life Balance*. Menurut Shaffer et al (2016), *work-life balance* yang rendah memiliki konsekuensi yang negatif terhadap kesehatan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal akan menyebabkan stres yang akan

menimbulkan turnover intention pada karyawan. Hal ini berarti semakin besar tingkat *work-life balance* yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin rendah keinginan untuk meninggalkan perusahaan. (Kumara, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian O'Neill et al (2009) dan Noor (2011) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap turnover intention namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadhif (2022) yang dalam penelitiannya tidak menemukan hubungan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

Selain *work-lofe balance* ada faktor lain yaitu pengembangan karier. Menurut Handoko (2008) pengembangan karier adalah kesempatan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan karier merupakan cara sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktifitas para pegawai, sekaligus mempersiapkan pegawai untuk situasi yang berubah. Hasil penelitian Foong (2008) menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang optimal mengurangi *turnover intention* pekerja. Penelitian Nathalia (2010) menemukan bahwa kurang optimalnya pengembangan karier mendorong karyawan pindah kerja. Hasil penelitian-penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian Bibowo & Masdupi (2015) juga Rahmawatin & Wahyuningsih (2018) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian di atas menunjukkan adanya research gap antara pengembangan karier terhadap *turnover intention*, sehingga perlu

diselesaikan dengan memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menurut Dessler (2015), seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih besar kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi sumber kepuasan itu sendiri banyak dan beragam. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya. Jadi, jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya, kemungkinan ingin meninggalkan perusahaan akan rendah. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Nazeenin (2014), Hidayati (2016) dan Syahronica et.al (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah. ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka semakin rendah niat untuk keluar dari pekerjaannya. Disisi lain, ketidakpuasan kerja lebih tinggi akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadiman dan Indriana (2012), Ahsan (2012) dan Djamil et al (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Work-life balance* dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
4. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
5. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
6. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan milenial melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat KC Yogyakarta?
7. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan milenial melalui melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta

2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
4. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
5. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Bank Muamalat KC Yogyakarta
6. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan milenial melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat KC Yogyakarta
7. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan milenial melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Muamalat KC Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa pengembangan dan pendalaman ilmu di bidang manajemen SDM yang berupa Pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan milenial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Praktis

Peneliti berharap agar hasil dari penelitian ini berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam pembuatan kebijakan khususnya untuk bank Muamalat KC. Yogyakarta, dengan harapan dapat mengantarkan perusahaan kearah yang lebih baik lagi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan penelitian ini disusun menjadi lima bab yang saling berhubungan. Sistematika ini menyajikan gambaran dan logika pemikiran dalam penelitian. Berikut ini adalah sistematika pembahasan penelitian:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat gambaran umum penelitian, latar belakang masalah, ringkasan penelitian sebelumnya, ringkasan objek penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas landasan teoritis dari variabel yang digunakan dalam penelitian, serta penelitian sebelumnya yang meliputi judul, variabel dan hasil penelitian, hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memberikan gambaran tentang teknik penelitian, meliputi jenis penelitian yang dilakukan, dimana dan kapan

penelitian dilakukan, menjelaskan populasi dan sampel dalam penelitian, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi variabel operasional, instrumen penelitian, dan alat analisis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran keseluruhan objek penelitian, serta temuan penelitian, seperti validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup kesimpulan yang memberikan ringkasan temuan penelitian dan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki kesalahan dalam penelitian ini



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta peran variabel intervening sebagai mediator antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah *work life balance* dan pengembangan karier, sedangkan variabel dependennya adalah *Turnover intention* dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*-nya. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada bab empat pembahasan nya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
2. Pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
3. Terdapat pengaruh antara *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
4. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

B. Saran

Penulis dapat memberikan berbagai saran, yang dapat disusun menjadi dua bagian. Yang pertama adalah rekomendasi bagi manajemen organisasi yang akan menjadi implementasi dari temuan penelitian. Kedua, rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut yang akan dilakukan untuk menyelesaikan penelitian ini dan memperoleh hasil yang terbaik. Rekomendasinya adalah seperti di bawah ini:

1. Bagi perusahaan

- a. PT. Bank Muamalat KC Yogyakarta perlu meningkatkan kepuasan kerja serta pengembangan karier para pegawai agar dapat meminimalisir terjadinya *Turnover intention* karyawan
- b. PT. Bank Muamalat KC Yogyakarta sebaiknya lebih dapat memperhatikan karyawan-karyawannya yang berprestasi yaitu dengan

memberikan suatu penghargaan, bonus, hadiah serta promosi jabatan sebagai tanda apresiasi perusahaannya terhadap karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

- c. PT. Bank Muamalat KCP Yogyakarta harus memantau kinerja pegawainya, terutama dari segi kualitas dan kuantitas kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Mengembangkan variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini kedalam dimensi yang lebih tepat memungkinkan untuk melakukan penelitian selanjutnya
- b. Variabel lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* karyawan, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya, dapat ditambahkan dalam penelitian selanjutnya.
- c. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap *Turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dalam skala yang lebih luas, baik dari jenis sampel maupun jenis organisasinya.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of a Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 2(2), 114–127.
- Carlson, E. (2008). Who are the Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom. In *The Lucky Few*. Springer.
- Deloitte Indonesia Perspectives. (2019). *Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman?* Deloitte.Com. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Faradis, J. (2017). *Modul Praktikum Statistika*. FEBI:UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Gallup, I. (2016). How Millennials Want to Work and Live. In [www.gallup.com](https://www.nwais.org/uploaded/conferences/Business_Officers/2019_BusinessOfficers/Resources/Gallup_How_Millennials_Want_to_Work_and_Live.pdf). https://www.nwais.org/uploaded/conferences/Business_Officers/2019_BusinessOfficers/Resources/Gallup_How_Millennials_Want_to_Work_and_Live.pdf
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART-Study & Management Research*, 14(3), 54.
- Handayani, A., Afiatin, T., & Adiati, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna

- keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Prosiding Seminar Psikologi & Kemanusiaan© 2015 Psychology Forum UMM.*
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. NY: Vintage Original.
- Indiarti, E. D., & Wajdi, M. F. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ismawati, F. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Khanifudin. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work–Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work engagement Terhadap *Turnover intentions* dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–36.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh Work-life balance, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (N. Iman (ed.)). T Pustaka Binaman Pressindo.
- Prahadi, Y. Y. (2015). Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya. *SWA Online*.

- <https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh *work-life balance* dan work-life balance terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Fadilatama.
- Putri, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi di Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 3(3), 95–103.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba.
- Robert, L. M., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen: Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja yang diMediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220.
- Rutoto, S. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). *Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention*. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh *Work-life balance* dan

- Pengembangan Karier Terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Soedira, V. N. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial Yang Berdomisili di RW 10 Kelurahan Depok, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok.* Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif.* Alfa Beta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfa Beta.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis.* Indeks.
- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan work-life balance terhadap *turnover intention* pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115.
- Wikipedia. (n.d.). *Milenial.* Wikipedia.Org. Retrieved January 11, 2021, from <https://id.wikipedia.org/wiki/Milenial>
- Wonowijoyo, S. M. T. (2018). Pengaruh Organizational Commitment dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1).