

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GEN Z DI KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program S-1 Ilmu Ekonomi
Jurusan Manajemen

Disusun oleh :

Nur Lisa

(12211445)

UNIVERSITAS BPD

2025

PENGARUH STRESS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GEN Z DIKOTA SEMARANG

Nur Lisa

12211445

Program Studi Manajemen Universitas BPD Jateng

Email : lizacl882@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan *work life balance* terhadap niat *turnover intention* karyawan generasi Z yang berada di Kota Semarang. Generasi Z, yang baru mulai memasuki dunia kerja, memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan dari generasi sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui koesioner yang disebarkan kepada karyawan generasi Z di berbagai perusahaan di Kota Semarang. Analisis data dilakukan dengan regresi linier untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *work life balance* yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk berpindah kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja dan *work life balance* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi tingkat *turnover* di kalangan karyawan Gen Z.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kepuasan Kerja, *Work Life balance*, *Turnover Intention*

Abstract

This research abstract aims to investigate the impact of work stress, job satisfaction, and work-life balance on the turnover intention of Generation Z employees in Semarang City. Generation Z, who are just entering the workforce, possesses characteristics and expectations that differ from previous generations. This study employs a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to Generation Z employees across various companies in Semarang. Data analysis is conducted using linear regression to identify the relationships between the variables studied. The results indicate that work stress has a significant negative effect on job satisfaction and work-life balance, which in turn increases the intention to turnover. Conversely, job satisfaction and work-life balance have been shown to have a significant positive effect on the intention to remain employed. These findings provide important implications for human resource management in designing strategies to enhance employee satisfaction and well-being, as well as to reduce turnover rates among Generation Z employees.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, *Work Life Balance*, *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Pada 2 September 2021, Forbes mengamati fenomena “*The Great Resignation*” yang artinya bahwa pengunduran diri dalam skala besar dimana berlangsung pada Gen Z. Artikel tersebut merujuk pada hasil riset *Adobe Survey 2021* yang dilaksanakan pada 5.500 responden Gen Z berumur 18-24 tahun. Survey tersebut menghasilkan 56% responden merencanakan untuk berpindah kerja. Selaras dengan hal itu, survey yang dikerjakan Survei Microsoft serta Bankrate. Keduanya menyimpulkan bahwa 54% dan 77% responden yang merupakan Gen Z memikirkan untuk berhenti bekerja (Deloitte, 2018). Dengan munculnya fenomena ini, usaha menurunkan *turnover intention* menjadi pembahasan yang cukup serius untuk dihadapi sebagian banyak organisasi. Wibowo & Sosilowati (2024) mengatakan bahwa tingginya *turnover intention* berdampak pada kondisi perusahaan atau organisasi, seperti kehilangan karyawan bertalenta, terganggunya kinerja tim dan menurunnya produktivitas organisasi. Perusahaan atau organisasi harus mengeluarkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang lebih besar akibat tingginya *turnover*. Menurut sebuah studi oleh Oxford Economics (2014), mengganti karyawan membutuhkan biaya rata-rata £30.164 per karyawan. Biaya tersebut sudah termasuk biaya perekrutan, pelatihan dan menunggu karyawan baru untuk mencapai kinerja yang optimal.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* seperti kepuasan kerja, stress kerja, ketidakseimbangan hidup (*work life balance*) dukungan atas komitmen perusahaan dan gaji. Faktor tersebut bermacam-macam tergantung pada karakteristik karyawan, misalnya jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan generasi. Salah satu generasi yang mulai memasuki dunia kerja adalah Gen-Z, generasi ini lahir antara tahun 1996 sampai dengan 2010. Gen Z mendominasi dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau mencapai 27,94% dari populasi (Badan Pusat Statistik, 2023). Hal ini menjadi bonus demografi pada kisaran tahun 2030-2040 yang dimana akan semakin bertambah penduduk berusia produktif yaitu usia 15-64 tahun (Kemenkominfo RI, 2020).

Dari Tabel 1 bisa dilihat komposisi penduduk Indonesia berdasarkan kelompok umur saat ini didominasi oleh Gen Z, yaitu generasi yang lahir antara tahun 1996 sampai 2010. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020 dari Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk Kota Semarang tercatat sebanyak 1.653.524 jiwa. Dan jumlah tersebut, terdapat sekitar 15,7% yang masuk dalam kelompok Gen Z. Data tersebut bisa dilihat dari gambar di bawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Generasi Z di Kota Semarang

Umur (Tahun)	Laki-laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Total (Jiwa)
15-19	65.937	61.897	127.834
20-24	62.965	60.391	123.356
Total Gen Z	128.902	122.288	251.190

Sumber : BPS Sensus Penduduk (2020)

Jumlah ini menunjukkan bahwa generasi Z merupakan kelompok usia yang cukup besar di Kota Semarang. Selain itu, kondisi ketenagakerjaan di Kota Semarang juga memperlihatkan fenomena menarik pada kelompok usia muda. Menurut BPS Kota Semarang (2022), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada kelompok usia 15-24 tahun tercatat jauh lebih tinggi dibandingkan rata-rata TPT Kota Semarang.

Tabel 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Semarang

Umur (Tahun)	TPT (%)
15-24	13.45
Rata-rata Kota	7.04

Sumber : BPS Kota Semarang, 2022

Data tersebut mengindikasikan bahwa generasi Z di Kota Semarang lebih rentan terhadap dinamika pasar kerja. Tingginya angka pengangguran muda dapat terjadi karena keterbatasan lapangan kerja, ketidaksesuaian kompetensi, atau karena kecenderungan generasi z untuk lebih selektif dalam memilih pekerjaan.

Generasi Z di Kota Semarang merupakan kelompok penduduk yang signifikan jumlahnya sekaligus memiliki tantangan tersendiri dalam dunia kerja. Jumlah mereka yang besar ditambah dengan tingginya tingkat pengangguran muda dan karakteristik yang berbeda menjadikan fenomena ini penting untuk diteliti lebih lanjut.

Menurut Kirchmayer & Fratricová (2018), masuknya generasi Z ke angkatan kerja merupakan hal yang patut untuk dicermati dan diteliti lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena masuknya Gen Z di dunia kerja belum banyak mendapat perhatian, Gen Z sering kali dipandang sebagai generasi yang kurang memiliki loyalitas terhadap perusahaan (Kusumawati *et al.*, 2021). Job planet melakukan riset pada tahun 2017 dengan 4.550 responden Gen Z yang sudah bekerja dan hasil menunjukkan bahwa 91% memutuskan untuk bertahan hanya dalam waktu 1-2 tahun saja. Ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z masih banyak yang belum siap untuk terikat dengan perusahaan dalam kurun waktu yang cukup lama. Kondisi ini akan mengakibatkan tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada generasi tersebut (Wijoyo *et al.*, 2020).

Salah satu aspek yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stress kerja. Stress kerja adalah proses psikologis yang disebabkan oleh tekanan psikologis atau tuntutan fisik yang dialami oleh pekerja yang menyebabkan ketegangan, emosi tidak stabil, khawatir, dan tidak bahagia dalam melakukan pekerjaan (Fitriana *et al.*, 2020). Generasi Z adalah generasi yang cenderung mengalami stress kerja. Dilansir dari BBC berdasarkan survei dari Cigna International (2023) menjelaskan dari 12.000 responden 23% responden gen Z mengalami stress yang tidak terkendali. Stress kerja yang terjadi dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian dari Ihwanti & Gunawan (2023) dan penelitian Adiyanti & Kusumah (2023) menjelaskan bahwa stress kerja berdampak positif signifikan pada *turnover intention* yang menandakan bahwa jika seseorang mengalami stress kerja yang tinggi maka akan cenderung menyebabkan *turnover intention*. Di sisi lain ada penelitian dari Karandeng (2024) yang menunjukkan bahwasanya stress kerja tidak memiliki dampak terhadap *turnover intention*. Dengan adanya ketidaksesuaian hasil antara beberapa kajian ini, bisa digunakan untuk melakukan penelitian lebih dalam guna mengisi *research gap* pada penelitian sebelumnya.

Aspek lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selain itu, Huda (2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Sementara itu, Huda (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah apa yang membuat karyawan menginginkan dan menikmati pekerjaannya serta apa yang membuat mereka bahagia dalam bekerja atau keluar dari pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu yang peneliti dapatkan secara umum menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Salah satu hasil penelitian dari Putra & Suwandana (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti semakin puas seseorang dengan pekerjaannya maka semakin lemah dorongan untuk melakukan *turnover*.

Selain stress kerja dan kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* yaitu *work life balance*. *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk

memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Jika seorang karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang akan terjadi adalah fenomena kebalikan *work-life balance* yaitu *work life imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja), itu menyebabkan seseorang memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap akan pentingnya *work life balance*. Terdapat penelitian yang berpendapat bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Kaushalya & Perera (2018:31), *work life balance* menjadi salah satu cara untuk mengurangi *turnover intention* dengan menjadikan *work life balance* sebagai alat untuk mengelola kinerja dan kualitas pekerja individu karyawan. Chiew & Hwa (2018:192) sependapat dengan penelitian tersebut bahwa *work life balance* berhubungan negatif terhadap *turnover intention*.

Fenomena ini menjadi sangat penting untuk diteliti terutama dalam konteks karyawan Gen Z di Kota Semarang. Karena kota ini merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Indonesia terutama di provinsi Jawa Tengah, kota ini memiliki banyak perusahaan dengan karakteristik tenaga kerja yang beragam. Mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan Gen Z dapat membantu perusahaan merancang strategi manajemen SDM yang lebih adaptif dan efektif.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka terlihat adanya gap yang terjadi antara stress kerja, kepuasan kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Dimana hasil penelitian belum semuanya sejalan dengan pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan: (i) apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Kota Semarang? (ii) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Kota Semarang? (iii) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Kota Semarang? Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul **Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Kota Semarang.**

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Stress Kerja

Stress kerja adalah kondisi psikologis yang dialami karyawan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki (Üngüren *et al.*, 2024). Stress kerja dapat muncul dari berbagai faktor seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik dengan rekan kerja dan ketidakjelasan tugas. Penelitian terbaru menunjukkan stres kerja berhubungan erat dengan *burnout* dan *turnover intention* (Manggala & Siswanto, 2024).

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang mencerminkan seberapa besar karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan pengakuan (Romadhoni *et al.*, 2020).

2.1.3 Work Life Balance

Work life balance adalah kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif (Pantouw, 2022).

Konsep ini menjadi penting terutama bagi generasi milenial dan Gen Z yang cenderung mencari keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi. Bagi generasi Z konsep ini penting karena mereka menuntut fleksibilitas. Penelitian Sari & Lestari (2023) serta Zamzamy & Setiadi (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* berhubungan negatif dengan *turnover intention*.

2.1.4 Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja dalam waktu dekat (Wibowo *et al.*, 2024). *Turnover intention* sering dijadikan indikator awal dari *turnover actual* yang dapat berdampak negatif pada organisasi, seperti biaya penggantian karyawan dan menurunnya produktivitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Putri & Wijaya (2021)	Pengaruh Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Milenial di Jakarta	Stress Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Sama-sama membahas stress kerja dan <i>turnover intention</i>	Penelitian ini fokus pada generasi milenial, bukan gen Z dan objek penelitian ini berada di Jakarta.
2.	Ramadhan <i>et al.</i> (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada perusahaan Ritel	Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	Membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Tidak menyertakan variabel stress kerja dan <i>work life balance</i>
3.	Sari & Lestari (2023)	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Turnover Intention</i> pada karyawan Gen Z	<i>Work life balance</i> , <i>Turnover intention</i>	<i>Work life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Fokus pada Gen Z dan variabel <i>work life balance</i> dan <i>turnover</i>	Tidak mencakup stress kerja dan kepuasan kerja
4.	Nugroho (2019)	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja	Stress Kerja, Kepuasan Kerja,	Stress kerja meningkatkan <i>turnover intention</i> , sedangkan	Variabel sama kecuali <i>work life balance</i>	Belum fokus pada Gen Z dan lokasi bukan di Semarang

		terhadap <i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i>	kepuasan kerja menurunkan <i>turnover intention</i>		
5.	Ayu & Hidayat (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada TI	<i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	WLB meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan <i>turnover intention</i>	Mengkaji hubungan antar semua variabel	Fokus belum spesifik pada Gen Z di Semarang.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

Stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan tinggi baik karena beban kerja yang berlebih, tenggat waktu yang ketat, maupun konflik di lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Penelitian Üngüren *et al.* (2024) membuktikan bahwa stres kerja berhubungan signifikan dengan *burnout* dan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan temuan Manggala & Siswanto (2024) yang menyatakan bahwa generasi Z sangat rentan terhadap stres kerja sehingga lebih mudah memutuskan untuk berpindah kerja. Berdasarkan temuan tersebut maka dirumuskan hipotesis:

H1: Stress Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja menjadi salah satu predictor penting yang menentukan apakah seorang karyawan akan bertahan atau keluar dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja maupun hubungan dengan atasan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi. Penelitian Romadhoni *et al.* (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kusumaningsih (2023) juga menemukan bahwa pada generasi muda, kepuasan kerja yang baik dapat menekan keinginan untuk berpindah. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis :

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

2.3.3 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention

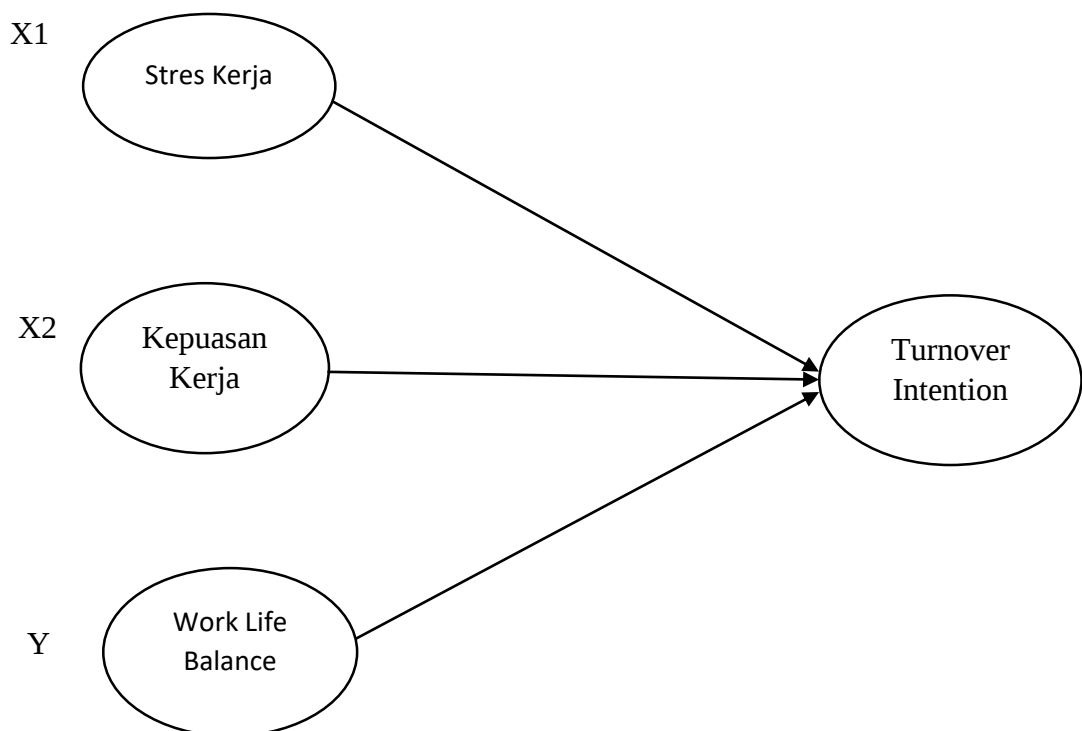
Karyawan yang memiliki *work life balance* yang tinggi memiliki kecenderungan *turnover* yang rendah atau bahkan tidak sama sekali. Ketika karyawan sudah merasakan ketidakmampuan dalam menjaga hubungan baik antara tuntutan terhadap perusahaan yaitu bekerja secara baik dengan masalah kehidupan pribadi maka seorang karyawan lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap *work life balance*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam hal memperhatikan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan supaya bisa mengurangi *turnover* karyawan. Hafid & Prasetyo (2017) mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan negatif antara *work life balance* dan *Turnover Intention*. Hal yang

sama juga dilakukan oleh Sismawati & Lataruva (2020) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work life balance* terhadap *turnover intention*. Jadi, semakin tinggi kualitas *work life balance* yang termasuk jam kerja beban kerja yang seimbang maka semakin rendah tingkat turnover pada karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, maka peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut adapun populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z berusia 17-27 tahun yang sudah bekerja minimal 1 tahun di Kota Semarang.

3.1.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018:131) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan diteliti. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:1316), *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Sedangkan teknik *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020:13-14), perhitungan sampel dengan pendekatan rumus Lemeshow dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel dengan total populasi yang tidak dapat diketahui secara pasti. Di dalam penelitian ini, adapun kriteria yang digunakan yaitu:

- a. Karyawan generasi Z yang bekerja dikota Semarang.
- b. Ber usia 17-27 tahun.
- c. Sudah bekerja minimal 1 tahun.

Dalam menghitung jumlah populasi yang menggunakan rumus Lemeshow sebagai berikut :

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

z = Skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = Maksimal estimasi

d = Tingkat kesalahan

Dari rumusan di atas maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Lemeshow dengan maksimal estimasi 50% dan tingkat kesalahan 10% adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2} \\ n &= \frac{3,8416 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2} \\ n &= \frac{0,9604}{0,1^2} \\ n &= 96,04 \\ n &= 106 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan jumlah sampel sebanyak minimal 96.04, namun setelah proses penyebaran kuesioner melalui *google form* peneliti berhasil memperoleh 106 responden yang mengisi secara lengkap dan sesuai dengan kriteria penelitian

3.2 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis data penelitian

Bagian ini menjelaskan jenis data yang digunakan pada penelitian ini:

Menurut Sugiyono (2017:308), sumber data primer merupakan sumber data langsung. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, kuesioner atau cara lain (Riyanto & Hatmawan, 2020:27). Berdasarkan pernyataan tersebut maka penulis memilih mengambil data primer melalui koesioner yang disebarakan secara online menggunakan *google form* kepada karyawan gen-Z yang bekerja di Kota Semarang.

3.2.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini diukur menggunakan skala likert yang diukur dari kuesioner dari setiap variabel penelitiannya. Skala pengukuran acuan, pengukuran yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang dianalisis. Adapun skala pengukuran yang akan digunakan untuk mengukur jawaban responden mengenai *turnover intention*, stress kerja, kepuasan kerja, *work life balance* menggunakan skala likert 1-5 dengan pilihan jawaban 1 adalah sangat tidak setuju hingga 5 adalah sangat setuju.

Setiap variabel diukur menggunakan beberapa item pernyataan yang bersifat positif maupun negatif. Untuk item yang bersifat negatif, dilakukan *reverse coding* (pembalikan skor) sebelum dilakukan proses analisis data. Tujuannya adalah untuk interpretasi skor tetap searah, yaitu semakin tinggi skor menunjukkan kecenderungan semakin tinggi pada variabel yang diukur.

Tabel 3.1. Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Riyanto & Hatmawan (2020:29)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari adanya variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Secara rinci operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Stress Kerja (X1)	Setress kerja merupakan suatu keadaan ketegangan atau tekanan yang dialami oleh individu dalam lingkungan kerjanya. Setress	Menurut Robbins & Judge, (2017:597) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator stress kerja sebagai berikut :

	kerja dapat timbul karena adanya ketidakseimbangan Antara beban kerja dengan kemampuan individu dalam mengatasi stress tersebut, atau karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan. (Clinton <i>et al.</i>, 2019)	1. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya 2. Kurangnya informasi dan umpan balik tentang prestasi kerja seseorang 3. Beban kerja yang berlebihan dan tuntutan tugas yang tinggi 4. Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan 5. Ketegangan atau konflik dengan rekan kerja atau atasan. 6. Gaya kepemimpinan
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi atau perasaan yang dialami pegawai baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaannya dan semua hal yang dialami oleh berbagai faktor lingkungan kerja (Handoko, 2020:193).	Menurut Manurung & Ratnawati (2012) berpendapat bahwa indikator kepuasan kerja sebagai berikut: 1. Lingkungan kerja 2. Gaji atau upah 3. Pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan 4. Loyalitas pekerjaan
Work-Life Balance (X3)	Kondisi dimana seseorang dapat mengatur dan membagi waktu dan energy dengan baik Antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lumunon <i>et al.</i>, 2019).	Menurut McDonald & Bradley (2005) dan Asepta & Maruno (2007) indikator <i>work laife balance</i> yaitu : 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dan pribadi 3. Terpenuhinya urusan pekerjaan, keluarga, dan pribadi 4. Kemampuan mengelola stress/keseimbangan psikologis

<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihan pribadi (Ardan dan Jaelani: 2021).	Mobley (1978) menyebutkan ada beberapa indikator turnover intention adalah sebagai berikut : 1. Niat atau dorongan untuk mencari pekerjaan lain 2. Keinginan untuk mengundurkan diri 3. Niat untuk keluar dari pekerjaan sebagai hasil dari ketidakpuasan 4. Membandingkan pekerjaan saat ini dengan alternatif lain 5. Mempertimbangkan peluang kerja
-------------------------------	--	--

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Pengolahan data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 dengan cara ini data statistik dapat dikelola dengan cepat dan akurat, pengelolaan data menggunakan Microsoft excel sebelum pengelolaan diselesaikan dalam SPSS

3.4.2 Penyajian data

Penyajian data yang dilakukan dalam bentuk tabel karena perhitungan menggunakan SPSS yang hasilnya merupakan dari perhitungan Microsoft Excel.

3.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berupa statistik deskriptif yaitu kegiatan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan maupun memberi gambaran atas data yang sudah terkumpul dari hasil penelitian sesuai dengan tujuan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan hubungan atau pengaruh antar variabel yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Dalam suatu penelitian, uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Validitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan untuk mengukur nilai pengukuran variabel dalam penelitian instrumen. jika instrument tersebut tidak valid, maka tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Item yang digunakan adalah item yang dilai korelasinya lebih besar dari r tabel. Menurut Ghozali (2018:17) validitas koesioner dapat diuji dengan menggunakan uji dua arah dengan tingkat signifikan 0.05. jika

signifikan hasil hitung dari $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ adalah 0.05. alat bantu dalam pernyataan atau proyek tersebut dapat dinyatakan valid dan layak untuk penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dalam suatu penelitian untuk memastikan bahwa berbagai instrument yang digunakan dalam penelitian tersebut konsisten sebagai alat ukur sehingga tingkat reliabilitas dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Dengan menggunakan Cronbach's Alpha dapat menguji reliabilitas instrument. Menurut Sugiyono (2018:126), uji reliabilitas dapat dilakukan terhadap semua item atau item pertanyaan dalam koesioner penelitian. Jika nilai Cronbach's > 0.70 Alpha koesioner tersebut reliable atau konsisten dan dapat digunakan untuk penelitian (Ghozali, 2023).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menguji apakah terjadi distribusi normal pada variabel pengganggu atau residual pada suatu model regresi. Pada uji t dan F terdapat asumsi nilai residual mengikuti distribusi normal. Pelanggaran pada asumsi tersebut memberi kegagalan pada uji statistik karena menjadikan tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2021).

3.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi berkorelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang benar adalah variabel independent tidak saling berkorelasi. Multikolonieritas terlihat dari nilai toleransi dan VIF. Kriteria uji multikolonieritas adalah jika toleransi < 0.10 ini menunjukkan adanya multikolonieritas (Ghozali, 2023).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah terjadi perbedaan variance dari residual satu dengan lainnya pada model regresi. Apabila variance dari residual diantara pengamatan satu dengan lainnya tetap ada, maka dikatakan heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada kesamaan maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2023).

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan alat analisis data untuk uji hipotesis dengan analisis regresi. Menurut Sekaran (2006), analisis regresi merupakan sebuah proses statistik guna memperkirakan hubungan antar satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Sugiyono (2018:236), uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara stress kerja, kepuasan kerja, *work life balance* terhadap *Turnover Intention*. Uji t dilakukan dengan membandingkan hasil tingkat signifikansi dengan tingkat probabilitas yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0.05. Untuk melakukan uji parsial dengan uji t dan uji signifikansi memiliki kriteria uji t-test sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $t \leq 0.05$ maka disimpulkan stress kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
- Jika nilai signifikansi $t \geq 0.05$ maka disimpulkan stress kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

3.8.2 Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F atau uji kelayakan model dalam regresi linier berganda adalah pengujian statistik untuk mengetahui apakah model regresi yang dibentuk layak digunakan dalam menjelaskan pengaruh semua variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Ghazali (2018:98).

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi R Square

Uji ini digunakan sebagai alat ukur atas kemampuan variabel independent dalam menggambarkan variabel dependennya, pengambilan keputusan koefisien determinasi R^2 , ditentukan apabila nilai *R Square* mendekati angka 0, karena semakin kecil nilainya maka kemampuan pengaruh variabel bebas itu terbatas atau tidak berpengaruh. Dan apabila nilai *R Square* mendekati angka 1 artinya semakin besar nilainya maka kemampuan pengaruh variabel bebas menghasilkan ketepatan hasil, dan dapat dikatakan bahwa model regresi menunjukkan hasil yang hampir benar (Ghozali, 2023).

4.