

## Keseimbangan kehidupan kerja dan turnover intention pada generasi millennial; kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi

Conchita Valentina Latupapua<sup>1✉</sup>, Agusthina Risambessy<sup>2</sup>, Rivaldo Kumbangsila<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Ambon.

### Abstrak

Penelitian ini membahas bagaimana Keseimbangan kehidupan kerja pada turnover intention pada generasi millennial dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan pada karyawan Sicepat Ekspres Cabang Ambon. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja pada hubungan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention dengan jumlah populasi 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling, dengan perhitungan slovin maka jumlah responden sebanyak 44 karyawan Sicepat Ekspres Cabang Ambon. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS 3.0 yang menggunakan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak signifikan terhadap turnover intention; Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention; kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap turnover intention karyawan milenial Cabang Sicepat Ekspres Cabang Ambon.

**Kata kunci:** Keseimbangan kehidupan kerja; turnover intention; kepuasan kerja

## *Work-life balance and turnover intention in millennials; job satisfaction as a mediating variable*

### Abstract

*This study discusses how the Quality Work of Life on turnover intention in the millennial generation with Kepuasan kerja as a mediating variable which was carried out in a case study at the Sicepat Ekspres office Ambon Branch). Researchers have a goal to test and analyze the effect of Kepuasan kerja mediating Quality Work of Life on turnover intention based on a population of 50 employees and the sampling technique using random sampling technique that performs slovin calculations only on 44 employees of Sicepat Ekspres Ambon Branch because of the possibility of millennial generation employees not returning after work. The analytical test tool used is SmartPLS 3.0 which uses the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that Keseimbangan Kehidupan Kerja is not significant on turnover intention; Quality Work of Life has a positive and significant effect on job satisfaction; job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention; job satisfaction has been proven to mediate the effect of Quality Work of Life on turnover intention of millennial employees of Sicepat Ekspres Ambon Branch.*

**Key words:** *Work-life balance; job satisfaction; turnover intention; millennials*

## PENDAHULUAN

Pandemi Covid 19 kini berdampak pada peningkatan pengguna jasa ekspedisi akibat dari pembatasan yang dilakukan untuk menekan jumlah pasien Covid-10, termasuk berdampak pada pola berbelanja secara langsung. Banyak konsumen yang menggunakan jasa online dalam bertransaksi jual beli, akibatnya berdampak pada peningkatan pengguna jasa ekspedisi. Salah satunya jasa ekspedisi yang banyak digunakan platform belanja online yakni Sicepat Ekspres yang adalah salah satu perusahaan logistik multinasional yang bergerak pada bidang jasa, berfokus pada pelayanan jasa pengiriman barang yang mencakup seluruh wilayah Indonesia dan berekspansi ke benua Asia dan juga Australia.

Usaha ekspedisi kini dihadapkan dengan inovasi dengan menghadirkan fitur layanan berbasis aplikasi untuk membantu para pengguna dalam pengiriman barang dengan layanan berbasis digital mobile, demikian juga bagi Sicepat Ekspres membuat fitur aplikasi khusus untuk Android. Aplikasi ini dibuat untuk mempermudah Sahabat Sicepat mengakses segala cara dalam hal pengiriman seperti Cek Resi, Cek Ongkir, Melakukan Order serta melihat keberadaan Gerai Sicepat di lokasi terdekat pengguna. Namun bagi banyak kalangan penggunaan aplikasi yang menghadirkan banyak fitur merupakan sebuah tantangan perubahan yang harus dihadapi dan wajib di kuasai oleh karyawan atau kurir ekspedisi.

Memasuki abad 21 tempat kerja dihadapkan pada berkurangnya Baby Boomers secara bertahap dan generasi X yang memasuki masa pensiun dari pekerjaan, dengan adanya transformasi digital di setiap aspek kehidupan maka memberi ruang gerak bagi generasi milenial. Salah satu ciri generasi ini mereka membawa nilai, sikap dan perilaku yang berbeda dari generasi sebelumnya (Murphy, Gibson & Greenwood, 2010) termasuk handal dalam penguasaan teknologi namun keinginan bekerja secara paruh waktu.

Penelitian generasi milenial mulai menjadi focus diskusi banyak kalangan untuk diteliti perilaku di tempat kerja seperti Archianty (2017), Tilova & Rismanti (2020), Jang & Juliana (2020), Gayatri & Muttaqiyathun (2020). Dalam aspek bekerja, Gallup (2016) menyatakan para milenials dalam bekerja memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, diantaranya adalah para millenials bekerja untuk mengejar tujuan atau cita-cita, millenials menginginkan perkembangan dari diri mereka di dalam pekerjaan, millenials tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol, millenials menginginkan on going conversation, millenials lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihannya dan bagi millenials pekerjaan adalah bagian dari hidup generasi milenial. Saat ini Generasi Milenial merupakan generasi yang paling banyak dibahas selama era bonus demografi, era dimana jumlah generasi produktif melebihi jumlah non produktif. Faramita dkk (2021) mengutip data Badan Pusat Statistik jumlah generasi milenial sebesar 69,9 juta jiwa dari 181 juta usia produktif sehingga dapat disimpulkan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang mendominasi di Indonesia, dan generasi milenial akan menjadi salah satu kategori penduduk yang akan menjadi tumpuan dan yang akan menentukan wajah Indonesia di masa depan.

Dalam sudut pandang karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat diartikan sebagai tantangan untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab untuk menjalankan perannya dalam berkeluarga, sedangkan dalam sudut pandang organisasi Keseimbangan Kehidupan Kerja menjadi sebuah tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan mampu berfokus pada pencapaiannya di tempat kerja (Oktaviani, 2015). Target yang tinggi memang dapat disiasati dengan banyaknya kerja lembur oleh karyawan millennial, namun pada kenyataannya cara lembur tidak selalu berhasil dalam usaha untuk mencapai target perusahaan. Gagalnya pencapaian target juga tidak selalu menjadi kesalahan pihak internal perusahaan, namun banyak faktor eksternal perusahaan yang ikut berperan. Sehingga hal ini justru menjadikan karyawan miliki tingkat kejenuhan dan beban yang tinggi dan membuat karyawan tidak bisa menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu bersama keluarga, yang bisa membuat karyawan akan merasa stress karna tidak bisa berkumpul dengan keluarga pada saat hari weekend. Karna disebabkan pekerjaan mereka yang tidak mengenal hari libur, hal ini sejalan dengan penelitian Haryanti et al., (2013) menyatkan bahwa Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap

dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja (Kejenuhan) berkepanjangan karna tidak bisa membagi waktu untuk berkumpul dengan keluarga.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian explanatory research (Kuncoro,2007). Penelitian explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis tersebut menggambarkan hubungan antar dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Faisal dalam Sani dan Vivin,2013).

Objek penelitian yang diteliti yaitu karyawan Sicepat Ekspres Cabang Ambon, yang bertempat di Jl. Melati No.21, Kelurahan Honipopu, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon. Dilakukan penelitian terhadap populasi karyawan pada kantor Sicepat Ekspres Cabang Ambon, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang karyawan. Berdasarkan perhitungan slovin sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 44 responden yakni karyawan Sicepat Ekspres Cabang Ambon. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membagikan sebaran angket berupa daftar pertanyaan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab atau diisi oleh responden. Penelitian ini juga terdiri dari tiga variable yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi.

Untuk menarik kesimpulan, peneliti menggunakan statistik sebagai metode yang dianalisis dekripsi untuk mendeskripsikan tanggapan responden terhadap instrumen pernyataan yang berkaitan dengan indikator dan variabel penelitian. Software yang digunakan ialah PLS sebagai "Soft Modeling" PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data dan tidak membutuhkan banyak asumsi ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya (Solimun, 2007).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil demografis dari 44 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, status pernikahan dan jumlah anak.

Tabel 1.  
Deskripsi Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentasi (%)
Jenis Kelamin :		
Laki-Laki	40	80%
Perempuan	4	20%
Total	44	100%
Usia :		
20-30	43	90%
31-35	1	10%
Total	44	100%
Lama Bekerja :		
< 2 Tahun	20	40%
2-3 Tahun	24	60%
Total	44	100%
Status Pernikahan :		
Sudah Menikah	5	30%
Belum Menikah	39	70%
Total	44	100%
Jumlah Anak :		

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentasi (%)
Belum Mempunyai Anak	39	70%
1-3 Anak	5	30%
Total	44	100%

Dari data yang diperoleh, hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terlihat pada tabel 1. Menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang berkerja pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, dengan jumlah 40 orang (80%). Hal ini dapat dipahami karena Sicepat Ekspres sendiri merupakan perusahaan logistik atau perusahaan jasa untuk pengantaran dan pengiriman barang yang berhubungan dengan pengguna jasa. Pelayanan ini berkaitan dengan bagaimana karyawan mampu bersikap ramah, sabar dan sopan terhadap pengguna jasa. Selain itu, dalam operasionalnya karyawan dengan sikap yang sabar serta ramah dibutuhkan agar mampu membantu maupun mengarahkan karyawan yang lain. Sikap-sikap ini harus dimiliki orang semua karyawan.

Komposisi berdasarkan usia pada tabel 1. menunjukkan karyawan yang berkerja pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon memiliki usia relatif muda dan tergolong generasi millennial yaitu usia 20-30 tahun, dengan jumlah sebesar 43 orang (90%). Jumlah ini menunjukkan bahwa Sicepat Ekspres Cabang Ambon selalu melakukan pembaharuan terhadap karyawannya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan mempunyai pesaing yang cukup banyak membuat Sicepat Ekspres Cabang Ambon terus menjaga kinerja serta kualitas pelayanan yang dimilikinya. Karyawan dengan usia ini cenderung memiliki semangat yang tinggi dalam berkerja, memiliki kecekatan dalam berkerja, fleksibel dalam berkerja, memiliki rasa ingin tahu yang lebih dan keinginan yang besar untuk mengembangkan diri dalam berkerja. Berdasarkan lama berkerja sebagaimana terlihat pada tabel 1. Menunjukkan sebagian besar responden telah berkerja < 2 tahun, dengan jumlah 20 orang (40%) dan juga 24 orang (60%) karyawan yang telah berkerja di range 2-3 tahun. Hal ini menunjukan sebagian karyawan sudah cukup lama berkerja pada Sicepat Ekspres dan telah memiliki job satisfaction dalam berkerja. Karyawan juga telah merasakan berkerja dalam perusahaan.

Dilihat dari sStatus pernikahan pada tabel 1. Menunjukkan sebagian besar responden yang telah menikah berjumlah 5 orang karyawan pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon (30%) dan 39 karyawan yang belum menikah (70%). Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon yang belum menikah dan ini menjadi salah satu ciri generasi millennial yang dimana mereka ingin mengejar karir atau tujuannya terlebih dahulu sebelum akhirnya menikah dan berumah tangga. Berdasarkan jumlah anak yang sebagaimana pada tabel 1. Menunjukkan sebagian besar responden atau karyawan pada Sicepat Ekspres belum mempunyai anak dengan jumlah 39 orang karyawan (70%), hal ini disebabkan mereka yang masih ingin hidup bebas dan kemampuan kuat untuk mencapai karirnya yang membuat mereka tidak memikirkan soal anak. Sedangkan untuk sisanya sudah memiliki anak dengan rata-rata 1 sampai 3 orang anak per karyawan yang sudah menikah berjumlah 5 orang (30%).

### Pengujian Hipotesis Secara Langsung

**Tabel 2.**

Pengujian Hipotesis Secara Langsung				
Hipotesis	Hubungan antara Konstruk	T-Statistik	P-Values	Status
H1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) → Turnover Intention (Y)	-0,208	0,419	Ditolak
H2	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) → Kepuasan kerja	0,921	0,000	Diterima
H3	Kepuasan kerja (X2) → Turnover Intention (Y)	-0,652	0,001	Diterima

Berdasarkan tabel 2. dapat dijelaskan hasil pengujian pengaruh langsung dari masing-masing variabel sebagai berikut:

#### Pengujian Hipotesis 1

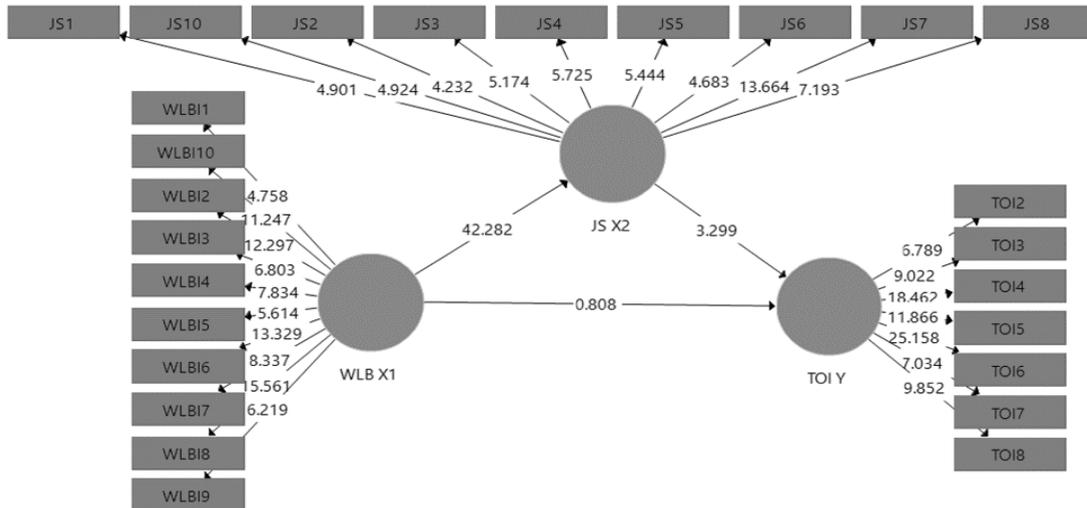
Pada data diatas menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0,419 yakni lebih besar dari nilai signifikan yaitu, 0.05. Hal ini berarti Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak signifikan terhadap turnover intention,. Hipotesis 1 ditolak.

### Pengujian Hipotesis 2

Pada data diatas menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0.000 yakni lebih kecil dari nilai signifikan yaitu, 0.05. Hal ini berarti Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, yang berarti Keseimbangan Kehidupan Kerja mampu meningkatkan Kepuasan kerja. Hipotesis 2 diterima.

### Pengujian Hipotesis 3

Pada data diatas menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0,001 yakni lebih kecil dari nilai signifikan yaitu, 0.05. Hal ini berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti Kepuasan kerja mampu menurunkan secara signifikan terhadap turnover intention. Hipotesis 3 diterima.



Gambar 1. Model Bootstrapping

### Pengujian Efek Mediasi

Tabel 3. Pengujian Efek Mediasi

Hipotesis	Hubungan antara Konstruk	T-Statistik	P-Values	Status
H4	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) → Kepuasan kerja (X2) → Turnover Intention (Y)	3,151	0,002	Diterima

Berdasarkan tabel 3. dapat dijelaskan hasil pengujian koefisien pengaruh tidak langsung dengan mediasi Kepuasan kerja dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap turnover intention, maka dapat diambil kesimpulan terkait hipotesis adalah sebagai berikut.

### Pengujian Hipotesis 4

Pada data diatas menunjukkan bahwa nilai P-Values sebesar 0,002 yakni lebih kecil dari nilai signifikan yaitu, 0,05. Hal ini berarti Kepuasan kerja dapat memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis 4 diterima.

### Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak, hal ini diinterpretasi bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dirasakan karyawan generasi millennial pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon tergolong baik. Sebagian sebesar karyawan generasi millennial menyatakan bahwa indikator seperti keseimbangan waktu, yang membahas pembagian waktu kerja dengan waktu bersama keluarga yang jelas sehingga memudahkan pekerjaan. Dan indikator keseimbangan keterlibatan yang membahas hubungan antar sesama karyawan dengan pekerjaan dapat menumbuhkan rasa bertanggung jawab serta kebersamaan yang dirasakan karyawan generasi millennial pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon.

Adanya keseimbangan waktu yang jelas sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, melalui penelitian ini ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja yang baik, dengan adanya rasa saling menghormati dan menghargai antara pekerjaan dengan keluarga, hal tersebut juga berdampak pada turnover intention tersebut, jika di dalam perusahaan ada karyawan yang memiliki sikap disiplin dan bisa mengatur waktunya dengan baik dan berlaku bijak dalam mengatur waktu, maka turnover intention akan menurun dan hasilnya pun akan baik dan memuaskan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fayyazi & Aslani, (2015), Khan et al., (2014) dan Atiq, et al., (2017), dimana hasil penelitian yang diperoleh Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Namun adapun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahidillah Nurdin dan Heni Rohaeni (2020) serta penelitian yang dilakukan Muhammad Hafid dan Arif Partono Prasetyo (2017), yang memiliki hasil penelitian Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, secara empiris dapat dijelaskan bahwa apabila karyawan merasakan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan baik dan keseimbangan waktu akan membuat karyawan semakin puas dengan pekerjaannya. Maka dapat dijelaskan bahwa peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat secara langsung meningkatkan Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdukung.

Keseimbangan Kehidupan Kerja menunjukkan bahwa pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon terdapat banyak karyawan generasi millennial yang memiliki Kepuasan kerja yang tinggi. Keseimbangan Kehidupan Kerja yang mempunyai nilai mean sebesar 4,30 yang tergolong baik. Terlihat dari banyaknya karyawan yang sangat setuju bahwa keseimbangan waktu merupakan suatu hal yang paling penting untuk salah satu cara mengatur kehidupan keluarga dengan kehidupan kerja. Berdasarkan keadaan ini membuat karyawan yang adalah generasi millennial harus pintar untuk mengatur waktu. Apabila karyawan tersebut tidak dapat mengatur waktu dengan baik, maka karyawan seperti generasi millennial mempunyai kemungkinan besar untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Dengan rasa loyal yang tinggi kepada perusahaan membuat karyawan generasi millennial pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon lebih ingin menjadi bagian dari perusahaan selama mungkin, terlebih disaat peluang kerja yang sedikit. Yang membuat karyawan generasi millennial berkeinginan untuk tetap bekerja di Sicepat Ekspres Cabang Ambon. Selain itu, dikarenakan status karyawan yang telah menjadi karyawan tetap serta sebagian besar karyawan generasi millennial Sicepat Ekspres Cabang Ambon yang telah bekerja selama 2-3 tahun, bahkan lebih dari 3 tahun, membuat karyawan telah memiliki Kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga untuk meninggalkan pekerjaannya adalah hal yang sulit, dengan pemikiran yang bisa menjadi dasar dalam hal ini adalah karena disaat ia memulai pekerjaan yang baru, otomatis para karyawan juga harus memulai dari level/jabatan yang paling dasar. Dan dapat dijelaskan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dari karyawan generasi millennial yang tinggi mendorong para karyawan memiliki Kepuasan kerja yang tinggi juga.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Frame (2013) mengungkapkan Keseimbangan Kehidupan Kerja membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara work-life balance terhadap Kepuasan kerja. Dimana Kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya Keseimbangan Kehidupan Kerja. Terdapat pula penelitian terdahulu yang dilakukan Rondonuwu, Rumawas dan Sandra Asaloei (2018), dimana penelitian ini memperoleh hasil Keseimbangan Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Sehingga dinyatakan bahwa bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat dilihat dari nilai

signifikan P-Value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdukung.

Kepuasan kerja akan terbentuk apabila ada kesesuaian antara beban pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang diterima oleh karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan atau diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan yang terjadi, atau bahkan apa yang didapatkan karyawan lebih dari harapannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan pastinya akan bekerja lebih produktif lagi dan akan bertahan di perusahaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin menurun tingkat turnover intention pada karyawan.

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa jika Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan millennial Sicepat Ekspres Cabang Ambon tinggi maka tingkat turnover intention akan semakin rendah. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menjadikan seseorang karyawan merasa nyaman dan tidak berniat untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil yaitu nilai koefisien (original sample/ $\beta$ ) sebesar 0,560 dengan nilai t-statistik sebesar -0,652 atau  $>1.96$  atau pada tingkat 5% dan nilai p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0.05 dimana berarti bahwa Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan millennial Sicepat Ekspres Cabang Ambon memang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Andayani (2014), serta Tadampali, dkk (2016) yang membuktikan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

### **Pengaruh Kepuasan kerja Memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa ada Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap turnover intention dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sebelum membahas peran mediasi atau hubungan tidak langsung maka akan dijelaskan hubungan-hubungan tidak langsung antara Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan kerja dan turnover intention, hasil menunjukkan bahwa (1) tidak ada pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan turnover intention, (2) ada pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan kerja, dan (3) ada pengaruh antara Kepuasan kerja dan turnover intention. Jika dilihat dari hasil signifikansi hubungan maka dapat di nyatakan bahwa status mediasi variabel Kepuasan kerja adalah mediasi sempurna. Dengan status mediasi ini maka dapat dinyatakan bahwa jika karyawan milenial di Sicepat Ambon merasakan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik tidak serta merta akan membangkitkan keinginan untuk keluar dari perusahaan, namun tanpa adanya kepuasan kerja karyawan maka niat untuk keluar dari perusahaan akan semakin dapat ditekan.

Gadzali (2018) juga mengemukakan hal yang sama dimana kepuasan kerja secara signifikan memediasi (Fully mediation) hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan niat untuk mengundurkan diri, hal ini didasarkan pada analisis causal step dan temuan uji signifikansi. Penelitian ini dilakukan terhadap manajer menengah bank syariah di Jawa Barat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurdin (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja secara signifikan memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap turnover intention pada generasi millennial yang bekerja di kota Bandung, Jawa barat. Namun penelitian ini juga tidak sejalan dengan apa yang disampaikan oleh (Naritan dan Insan, 2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Hanindo Ekspres Utama di Jawa Tengah.

Dengan adanya Keseimbangan Kehidupan Kerja yang baik maka akan menekan niat karyawan untuk pindah namun harus juga dapat memberikan kepuasan kepada karyawan generasi millennial. Jika Keseimbangan Kehidupan Kerja yang baik dan sehat itu dirasakan para karyawan dalam bekerja, maka hal itu akan membuat suasana kerja menjadi positif dan nyaman untuk para karyawan, maka akan timbul rasa loyal yang tinggi dari karyawan untuk tetap tinggal dan tidak ingin keluar (Turnover Intention) dari perusahaan. Karena seperti yang terlihat pada data deskriptif mengenai Kepuasan kerja, Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan generasi millennial pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon termasuk dalam kategori cukup baik. Kepuasan kerja yang baik tergambar dari kebanyakan karyawan yang berpendapat bahwa loyalitas merupakan hal yang paling penting sebagai kewajiban moral dan sulit untuk meninggalkan perusahaan. Dari hasil penelitian pada Sicepat Ekspres Cabang

Ambon pun mendapati bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Untuk membahas kembali mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dirasakan karyawan generasi millennial walaupun dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan pada karyawan, mereka pun masih bisa menyeimbangkannya dengan baik serta dapat meningkatkan Kepuasan kerja yang telah dimiliki karyawan generasi millennial pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon. Karyawan yang merasakan keseimbangan ini baik dalam bekerja cenderung juga akan merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut. Maka dengan itu rasa nyaman dan rasa puas dapat menurunkan turnover intention pada karyawan yang bekerja Sicepat Ekspres Cabang Ambon.

Dengan demikian Kepuasan kerja membuat Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dirasakan membuat Kepuasan kerja meningkat, dampak dari Kepuasan kerja yang meningkat adalah menurunnya tingkat turnover intention. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Abraham (1999), menyatakan hasil penelitian Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan turnover intention.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Millennial Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus Pada Sicepat Ekspres Cabang Ambon, Sebagai Berikut : Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Millennial Sicepat Ekspres Cabang Ambon. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Pengaruh signifikan ini merupakan bukti bahwa semakin baik keseimbangan waktu akan semakin meningkatkan Kepuasan kerja pada karyawan Generasi Millennial Sicepat Ekspres Cabang Ambon. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ini merupakan bukti bahwa semakin tinggi Kepuasan kerja akan menurunkan turnover intention pada karyawan Generasi millennial Sicepat Ekspres Cabang Ambon. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan turnover intention, artinya bahwa peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak serta merta meningkatkan turnover intention, namun jika terdapat Kepuasan kerja yang dicerminkan dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, rekan kerja dan supervisi, maka dapat menekan keinginan karyawan si cepat untuk keluar dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. U. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kejadian Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indo lakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 1–7.
- Antonio, S. (2012). Millennials in the Workplace : A Conceptual Analysis of Millennials' Leadership and Followership Styles. 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1568>
- Amabile, T.M, Barsade, S.G, Muller, J.S, Staw, B.M. 2005. Affect and Creativity at Work. Johnson Graduate School, Cornell University.
- Archianti, P. (2017). Memprediksi kreativitas generasi millennial di tempat kerja. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(2), 61-68.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. 1993. The proactive component of organizational behaviour: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behaviour*, 14(2), 103-118.
- Bosiok, D., Sad, N. 2013. Leadership Style & Creativity. *Journal of Applied Knowledge Management*. Volume 1. 64-77
- BPS.(2021). *Berita Resmi Statistik Sensus Penduduk Indonesia 2020*. Diakses pada 22 Januari 2021, dikutip dari <https://www.bps.go.id/>.

- Carson, Paula & Carson, Kerry.D. 1993. Managing Creativity Enhancement Through Goal Setting & Feedback. *The Journal of Creative Behavior*. Volume 27.
- Covey. 2010. *7 Habits of Highly Effective People*. Binarupa Aksara: Tangerang Selatan De Meuse,
- Kenneth P, Mlodzik, Kevin J. 2010. A Second Look at Generational Differences in the Workforce: Implication for HR and Talent Management. *Korn/Ferry Leadership and Talent Consulting* 33(2): 51–58.
- Eipstein, Robert, Schmidt, Steven, M & Warfel, Regina. 2008. Measuring and Training Creativity Competencies : Validation of a New Test. *Creativity Research Journal* 20.1 : 7-12
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Faramitha, A., Wahyudi, W., & Desmintari, D. (2021). Analisis perilaku manajemen keuangan pada generasi milenial. *INOVASI*, 17(1), 19-29.
- George, J.M and Zhou, J. 2001. When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal* Vol 44
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).
- Hariandja, Marijot. T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich. J.M, Matteson. M.T, Konopaske. R. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi 7 jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Kanten & Alparslan. 2012. *Proactive Behavior Scale: A Study of Validity and Reliability*.
- Kubikleadership.com. 2018. Pelajari 5 Cara Memimpin Generasi Milenial Ini, Dijamin Mereka Betah Bekerja!. Availbale Hostname : <https://www.kubikleadership.com/pelajari-5-cara-memimpin-generasi-milenial-ini-dijamin-mereka-betah-bekerja/> diakses pada 02/07./2018
- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; and Norman, Steven M., 2007. *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. Leadership Institute Faculty Publications. 11.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Meier, Justin & Austin, Stephen, F. 2010. Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges . *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 6, Num. 1, June 2010
- Munandar, Utami. 2002. *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif & Bakat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Nafiudin.(2015). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal.Sains Manajemen*.1, 53.
- Oktaviani, H. (2015). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variable lintervening pada pt berlian jasa terminal indonesia. 58–72.
- Oldham, Greg R and Cummings, Anne. 1996. Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *The Academy of Management Journal* Vol. 39
- Parumasur, S. B., & Govender, P. (2016). Organizational Citizenship Behaviour: Do Generational and Biographical Differences Exist. *Corporate Ownership and Control*, 14(1), 620-629.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Reaves. Angela C. 2015. Work Creativity as a Dimension of job Performance. FIU Electronic Theses and Dissertations. Florida International University
- Sarafino, E. P. 2011. Health Psychology : Biopsychosocial interactions (7th ed.). United States of America John Willey & Sons Inc.
- Shalley. Christina E., Zhou Jing and Oldham Greg R. 2004. The Effect of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here?. *Journal of Management* Vol.30.
- Shalley, C. E., Gilson, L.L.. 2009. Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal* Vol 52
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian pendidikan :(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D): Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
- Widodo, Suparno Eko. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media