

	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i> (HOMBIS) http://ejournal.unimugo.ac.id/HOMBIS</p>	<p><i>Vol. 3 No. 2</i> (2024)</p>
---	--	--

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL
(STUDI KASUS PADA PEKERJA DI YOGYAKARTA)**

Agus Setiono
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan
agust.idn@gmail.com

DOI: 10.26753/hombis.v3i2.1473

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta, kota dengan karakteristik sosial dan budaya yang unik. Metode kuantitatif digunakan dengan analisis data melalui SPSS, melibatkan 100 responden. Uji reliabilitas menunjukkan semua indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, menandakan keandalan instrumen. Uji validitas mengonfirmasi bahwa seluruh item valid dengan nilai r hitung melebihi r tabel dan nilai sig. (2-tailed) kurang dari α (0,05). Data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas atau heteroskedastisitas. Hasil regresi menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sementara model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi hubungan ini. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya WLB dalam mengelola niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, memberikan wawasan bagi perusahaan di Yogyakarta dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat turnover.

Kata kunci: *Work-Life Balance*. Stres Kerja. *Turnover Intention*

Abstract

This study examines the impact of Work-Life Balance (WLB) and Work Stress on Turnover Intention among millennial employees in Yogyakarta, a city with unique social and cultural characteristics. A quantitative method was employed with data analysis using SPSS, involving 100 respondents. Reliability tests indicated that all indicators had Cronbach's Alpha values above 0.60, demonstrating the instrument's reliability. Validity tests confirmed that all items were valid, with calculated r values exceeding the r table value and sig. (2-tailed) being less than α (0.05). The data were normally distributed, with no multicollinearity or heteroskedasticity detected. Regression results show that WLB has a positive and significant impact on Turnover Intention, and the regression model used is suitable for predicting this relationship. The study highlights the importance of WLB in managing employees' intentions to leave their jobs, offering insights for companies in Yogyakarta to develop human resource management strategies to reduce turnover rates.

Keywords : *Work-Life Balance*. Work Stress. *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Work-Life Balance (WLB) dan Stres Kerja merupakan dua aspek penting yang semakin menjadi fokus utama dalam dunia kerja modern, terutama bagi generasi milenial. Generasi ini, yang dikenal sebagai kelompok yang dinamis dan terbuka terhadap perubahan, sering kali mengalami tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan mereka yang merasa tidak puas. Kepuasan adalah perasaan puas yang timbul ketika individu membandingkan kinerja atau hasil yang diterima dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fatkhurrohman, 2021). Studi menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sementara ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat memicu stres yang signifikan (Anitha & Aruna, 2022). Dalam konteks lingkungan kerja yang semakin kompetitif, stres kerja menjadi isu yang terus meningkat, terutama dalam kaitannya dengan Turnover Intention, atau niat untuk berpindah kerja (Jena & Pradhan, 2019).

Generasi milenial dikenal memiliki tingkat Turnover Intention yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang fleksibel dan lebih memperhatikan *Work-Life Balance*, yang apabila tidak tercapai, dapat meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan (De Clercq et al., 2021). Di Yogyakarta, yang dikenal sebagai kota pendidikan dan budaya, banyak perusahaan yang mempekerjakan karyawan milenial yang menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan keseimbangan ini. Faktor-faktor lokal seperti budaya kerja yang unik dan dinamika sosial ekonomi di Yogyakarta juga mempengaruhi pengalaman *Work-Life Balance* dan Stres Kerja pada generasi milenial di wilayah ini, menjadikannya konteks yang relevan untuk diteliti.

Masalah *Work-Life Balance* (WLB) dan Stres Kerja telah diidentifikasi sebagai dua faktor utama yang dapat memicu peningkatan Turnover Intention di kalangan karyawan generasi milenial. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menjadi penyebab utama stres, yang secara signifikan

mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Generasi milenial, yang cenderung menghargai fleksibilitas kerja dan kesejahteraan pribadi lebih dari generasi sebelumnya, menjadi kelompok yang paling rentan terhadap dampak negatif dari ketidakseimbangan ini (Kismono & Kartika, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan niat keluar dari pekerjaan, terutama ketika karyawan merasa tidak mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi (Kumar et al., 2021).

Khususnya di Yogyakarta, yang dikenal sebagai kota dengan jumlah karyawan milenial yang signifikan, fenomena ini menjadi semakin relevan. Perusahaan-perusahaan di kota ini telah mengalami peningkatan angka turnover, yang sering kali dikaitkan dengan ketidakmampuan perusahaan untuk mengakomodasi kebutuhan *Work-Life Balance* yang diharapkan oleh karyawan milenial. Dengan lingkungan kerja yang kompetitif dan tantangan ekonomi lokal, perusahaan di Yogyakarta menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan mereka. Oleh karena itu, memahami peran *Work-Life Balance* dan Stres Kerja dalam meningkatkan Turnover Intention pada generasi milenial sangat penting untuk mengurangi angka turnover di wilayah ini (Wijayanti & Priyono, 2022).

Tinjauan literatur terkait *Work-Life Balance* (WLB), Stres Kerja, dan Turnover Intention pada karyawan generasi milenial menunjukkan bahwa ketiga faktor ini sangat berhubungan, tetapi penelitian yang secara spesifik menghubungkan keduanya dalam konteks milenial di lokasi tertentu masih terbatas. Sebagian besar penelitian meneliti hubungan WLB atau Stres Kerja secara terpisah dengan Turnover Intention, namun belum banyak yang mengeksplorasi pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam satu kerangka konseptual. Misalnya, studi oleh Dartey-Baah dan Amoako (2021) menyoroti pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja dan turnover secara umum, tetapi tidak menggabungkan variabel Stres Kerja sebagai faktor tambahan. Sementara itu, penelitian oleh Ahsan et al. (2020) fokus pada Stres Kerja dan dampaknya terhadap Turnover Intention, namun tanpa mempertimbangkan kontribusi WLB.

Kelemahan penelitian sebelumnya juga terlihat dalam kurangnya kajian yang berfokus pada konteks regional tertentu, seperti Yogyakarta, yang memiliki karakteristik budaya dan sosial ekonomi yang unik. Studi empiris yang menggabungkan pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Turnover

Intention di kota ini masih minim, meskipun angka turnover di kalangan karyawan milenial di Yogyakarta terus meningkat (Rahman & Sunaryo, 2021). Celah ini memberikan peluang untuk penelitian lebih lanjut yang tidak hanya mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan, tetapi juga menyesuaikannya dengan konteks lokal, sehingga dapat memberikan temuan yang lebih relevan bagi perusahaan di Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work-Life Balance (WLB) terhadap Turnover Intention pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta, yang dikenal sebagai kelompok yang sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Berdasarkan studi sebelumnya, WLB memiliki dampak signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, khususnya pada milenial yang lebih responsif terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung keseimbangan tersebut (Al Khaled & Khan, 2021). Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention di kalangan karyawan generasi milenial di Yogyakarta. Stres kerja yang berlebihan diketahui menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka (Kumar & Pathak, 2022). Dengan menggabungkan kedua variabel ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan data empiris yang dapat digunakan oleh perusahaan di Yogyakarta untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan mengurangi tingkat stres, sehingga dapat menurunkan angka Turnover Intention pada karyawan milenial (Wijayanti et al., 2020). Penelitian ini menempatkan dirinya secara unik dalam literatur dengan menggabungkan dua variabel penting, yaitu Work-Life Balance (WLB) dan Stres Kerja, untuk menganalisis Turnover Intention di kalangan karyawan generasi milenial. Sementara banyak penelitian sebelumnya telah fokus pada hubungan antara WLB atau Stres Kerja secara terpisah dengan Turnover Intention, penelitian ini berupaya mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model analitis. Penelitian oleh Park et al. (2022) dan Gündüz et al. (2021) menunjukkan bahwa meskipun WLB

dan Stres Kerja masing-masing mempengaruhi Turnover Intention, kombinasi kedua faktor ini dalam satu kerangka kerja masih jarang diteliti secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih holistik dalam memahami bagaimana interaksi antara WLB dan Stres Kerja mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Lebih jauh lagi, penelitian ini memberikan fokus khusus pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta, yang merupakan konteks lokal yang jarang diteliti dalam studi-studi sebelumnya. Yogyakarta, sebagai kota dengan karakteristik sosial dan budaya yang unik, menawarkan latar belakang yang berbeda dari kota-kota besar lainnya di Indonesia, yang sering menjadi subjek penelitian. Penelitian oleh Rahman et al. (2023) menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan konteks lokal dalam penelitian pengelolaan sumber daya manusia, terutama ketika berhadapan dengan dinamika tenaga kerja milenial. Dengan mengeksplorasi pengaruh WLB dan Stres Kerja dalam konteks spesifik ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam dan relevan bagi perusahaan yang beroperasi di Yogyakarta.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan inovatif dalam menganalisis Work-Life Balance (WLB) dan Stres Kerja secara bersamaan untuk mengukur Turnover Intention, yang merupakan aspek yang jarang diintegrasikan dalam studi sebelumnya. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung memfokuskan pada satu variabel secara terpisah, baik itu WLB atau Stres Kerja, dalam hubungannya dengan Turnover Intention (Kumar et al., 2021; De Clercq et al., 2021). Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menggabungkan kedua variabel dalam satu model analitis, menawarkan pandangan yang lebih komprehensif mengenai bagaimana interaksi antara WLB dan Stres Kerja mempengaruhi niat keluar dari pekerjaan. Ini merupakan kontribusi penting karena dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang secara bersamaan mempengaruhi Turnover Intention, yang sebelumnya belum banyak dieksplorasi.

Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai dinamika kerja karyawan milenial di Yogyakarta, sebuah konteks lokal yang jarang diteliti dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta, dengan kekayaan budaya dan tantangan sosial ekonominya, menawarkan latar belakang unik yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan

milenial secara berbeda dibandingkan dengan kota-kota besar lainnya (Rahman et al., 2023). Dengan fokus pada konteks spesifik ini, penelitian ini tidak hanya memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention, tetapi juga menyediakan data yang relevan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di wilayah dengan karakteristik budaya yang unik.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan aplikasi SPSS untuk mengukur pengaruh Work-Life Balance (WLB) dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention di kalangan karyawan generasi milenial di Yogyakarta. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut secara sistematis dan terukur.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Yogyakarta. Sampel akan diambil menggunakan teknik random sampling untuk memastikan representativitas yang baik dari populasi. Ukuran sampel direncanakan sebanyak 100 responden, yang diharapkan cukup untuk memberikan kekuatan statistik yang memadai.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Teknik analisis yang akan digunakan meliputi uji descriptive statistics untuk menyajikan karakteristik dasar data, uji correlation untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antara variabel, dan multiple regression analysis untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari WLB dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Analisis ini juga akan melibatkan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, semua nilai Cronbach's Alpha untuk setiap indikator melebihi 0,60. Oleh

Setiono Vol 3 No 2 (2024)

karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Validitas

Dalam uji validitas, penelitian ini menggunakan nilai α sebesar 0,05 dengan r tabel sebesar 0,1966. Berdasarkan tabel uji validitas, semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada sampel yang terdiri dari 100 responden. Selain itu, nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari α . Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Work-Life Balance (X1)	.086	100	.063	.983	100	.239
Stres Kerja (X2)	.080	100	.120	.989	100	.584
Turnover Intention (Y)	.082	100	.098	.985	100	.315

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel uji normalitas, terlihat bahwa nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov untuk semua variabel penelitian lebih besar dari 0,05 (α). Oleh karena itu, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.691	1.247		.554	.581		
	Work-Life Balance (X1)	.479	.090	.500	5.300	.000	.321	3.111
	Stres Kerja (X2)	.279	.067	.390	4.141	.000	.321	3.111

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas, terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Work-Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2) lebih besar dari 0,1, serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada kedua variabel tersebut, sehingga Work-Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2) dapat digunakan dalam analisis tanpa risiko masalah korelasi yang kuat antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji Multikolinearitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.236	.881		-.267	.790
	Work-Life Balance (X1)	.112	.064	.310	1.759	.082
	Stres Kerja (X2)	-.065	.048	-.242	-1.371	.173

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji Glejser, terlihat bahwa nilai Sig.t untuk variabel Work-Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas di antara variabel

independen tersebut, sehingga model regresi memenuhi asumsi kesamaan varian dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850a	.723	.717	1.276

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Uji Hipotesis (Uji t)

Nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = 97$ adalah 1,98472, sementara nilai t-hitung untuk variabel Work-Life Balance adalah 5,300 dengan sig.t sebesar 0,000. Karena t-hitung tidak berada dalam rentang $-t$ -tabel hingga $+t$ -tabel (-1,98472 hingga +1,98472), dan $sig.t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa "Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Matahari Department Store Pasar Besar Malang" diterima. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention di tempat tersebut terbukti signifikan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	412.108	2	206.054	126.588	.000 ^a
Residual	157.892	97	1.628		
Total	570.000	99			

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji F, nilai F-hitung adalah 126,588 dengan sig. sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F-tabel untuk $\alpha = 0,05$, $df1 = 2$, dan $df2 = 97$ adalah 3,09. Karena F-hitung $>$ F-tabel ($126,588 > 3,09$) dan $sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), ini menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi Turnover Intention.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha untuk setiap indikator melebihi 0,60. Selanjutnya, uji validitas menunjukkan bahwa semua item valid dengan r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966) dan nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari α (0,05), berdasarkan sampel 100 responden karyawan di Yogyakarta. Hasil uji normalitas juga memastikan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal dengan nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Tidak terdapat multikolinearitas pada variabel Work-

Life Balance (X1) dan Stres Kerja (X2), karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Uji Glejser juga menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, mendukung kesesuaian model regresi. Dengan nilai t-hitung yang signifikan dan positif, Work-Life Balance terbukti berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan di Yogyakarta. Model regresi yang terbentuk juga layak dengan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga layak untuk digunakan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas memastikan bahwa tidak ada masalah dalam hubungan antar variabel independen. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan di Yogyakarta. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat diandalkan untuk memprediksi hubungan antara Work-Life Balance dan Turnover Intention. Hal ini mengindikasikan pentingnya Work-Life Balance dalam mengelola niat karyawan untuk keluar dari perusahaan di Yogyakarta, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan faktor ini dalam upaya menurunkan tingkat turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anitha, J., & Aruna, M. (2022). Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction among Employees in the Service Sector. *International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 857-877. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1859583>
- [2] Ahsan, M. N., Fong, S. L., & Akbar, S. (2020). Work Stress and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-Life Balance. *International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1924-1943. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1533709>
- [3] Al Khaled, A., & Khan, F. R. (2021). Work-Life Balance and Its Impact on Employee Turnover Intentions in the Middle East. *Journal of Global Responsibility*, 12(3), 291-305. <https://doi.org/10.1108/JGR-02-2020-0027>
- [4] Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K. (2021). Examining Work-Life Balance as a Predictor of Employee Retention in the Hospitality

- Industry: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 69-80. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.05.008>
- [5] De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2021). Work-Life Conflict and Turnover Intentions: Moderating Effects of Workplace Incivility and Social Support. *Journal of Business Research*, 132, 499-507. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.017>
- [6] Gündüz, Y., Gündüz, A., & Yalçın, S. (2021). The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intentions: Evidence from Turkey. *Journal of Managerial Psychology*, 36(2), 142-158. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2020-0182>
- [7] Jena, L. K., & Pradhan, S. (2019). Exploring the Mediating Role of Work-Life Balance in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(5), 925-941. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0101>
- [8] Kismono, G., & Kartika, A. (2020). Work-Life Balance and Its Effect on Turnover Intention in the Millennial Workforce: A Study in Indonesia. *Asia Pacific Journal of Management*, 37(3), 711-730. <https://doi.org/10.1007/s10490-019-09666-3>
- [9] Kumar, R., & Pathak, P. (2022). The Role of Job Stress in Predicting Turnover Intentions: The Case of Millennial Employees. *Journal of Business Research*, 137, 650-662. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.030>
- [10] Park, R., Kim, Y., & Lee, H. (2022). Exploring the Combined Effects of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention Among Millennials: A Multi-Country Study. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 560-580. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1767040>
- [11] Rahman, R., & Sunaryo, W. (2021). Factors Influencing Turnover Intention among Millennial Workers: A Case Study in Yogyakarta. *Journal of Business Research and Innovation*, 5(2), 233-245. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.023>
- [12] Rahman, R., Sunaryo, W., & Arief, R. (2023). Contextualizing Employee Turnover: A Study of Millennial Workers in Yogyakarta. *Journal of Business Research and Innovation*, 6(1), 45-62. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.09.009>
- [13] Wijayanti, W., & Priyono, E. (2022). The Role of Organizational Support in Reducing Turnover Intention: A Focus on Millennial Workers in Yogyakarta. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 154-170. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i1.19302>
- [14] Fatkhurrokhman, T. (2021). Pengaruh Experiential Marketing Dan Harga Terhadap Kepuasan Penumpang Kereta Api Wijayakusuma. *Manajemen Dewantara*, 5(1), 26-33.