



## Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Milenial di Jakarta

Aura Amalia<sup>1</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>, Agung Wahyu Handaru<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Januari 10, 2025  
Revised Januari 15, 2025  
Accepted Maret 7, 2025

### Kata Kunci:

*Work-Life Balance*  
*Lingkungan Kerja*  
*Turnover Intention*

### Keywords:

*Work-Life Balance*  
*Work Environment*  
*Turnover Intention*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pekerja generasi milenial di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menyertakan pernyataan bernada negatif mengenai work-life balance dan lingkungan kerja. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara work-life balance, lingkungan kerja, dan turnover intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin buruk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi keinginan untuk berpindah pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif meningkatkan keinginan pekerja untuk keluar dari organisasi. Kemudian secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari work-life balance dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work-life balance and work environment on turnover intention among millennial workers in Jakarta. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through a questionnaire that included negatively framed statements about work-life balance and the work environment. The data analysis technique employed multiple linear regression to examine the relationship between work-life balance, work environment, and turnover intention. The results of the study indicate that work-life balance has a positive and significant influence on turnover intention, meaning that the worse the balance between work and personal life, the higher the desire to change jobs. Additionally, the work environment was also found to have a positive and significant influence on turnover intention, suggesting that an uncondusive work environment increases employees' desire to leave the organization. Furthermore, it was found that work-life balance and the work environment simultaneously have a positive and significant influence on turnover intention.*

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:*

Aura Amalia  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta  
Jakarta, Indonesia  
Email: [auraamaliaa24@gmail.com](mailto:auraamaliaa24@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan yang berperan penting dalam memberikan kontribusi bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia dibutuhkan oleh organisasi sebagai penggerak di dalam hampir seluruh kegiatan di organisasi, sehingga terciptanya kelangsungan bagi organisasi. Menyadari hal tersebut, organisasi sudah seharusnya memperhatikan sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin dan juga membentuk manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Namun, dalam prakteknya masih banyak organisasi yang belum mengerti mengenai hal tersebut. Salah satu masalah yang ditimbulkan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang buruk pada organisasi adalah *turnover*.

*Turnover* merupakan kegiatan perputaran karyawan atau kondisi pergantian karyawan yang disebabkan oleh suatu alasan. *Turnover* bisa menjadi masalah serius yang dapat mengganggu kegiatan organisasi jika tingkat *turnover* pada organisasi tersebut terlalu tinggi. Tingkat *turnover* yang ideal adalah di angka 10%, dan dapat dikatakan tinggi apabila melebihi 10%[1]. Ketidakmampuan mempertahankan karyawan sendiri akan memicu tingginya tingkat intensi *turnover* pada karyawan. Intensi *turnover* atau *turnover intention* menjadi salah satu permasalahan yang kerap terjadi di perusahaan atau organisasi. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh pekerja lain[2]. *Turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak yang disebabkan oleh adanya alternatif pekerjaan lainnya yang lebih menarik[3]. *Turnover intention* didasari oleh peluang kerja di tempat lain yang disebabkan oleh ketidakpuasan di dalam pekerjaannya saat ini[4].

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat ini, generasi milenial muncul sebagai kekuatan dominan yang memainkan peranan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Saat ini angkatan kerja di Jakarta saat ini di dominasi oleh generasi milenial. Sebagai generasi yang tumbuh di era teknologi digital yang pesat, milenial merupakan individu yang inovatif dan kreatif. Generasi milenial juga memiliki karakteristik yang unik. Generasi milenial memiliki karakteristik yang cenderung fleksibel dan juga cerdas dalam teknologi[5], selain itu generasi milenial juga sangat menghargai pekerjaan yang fleksibel, hal ini disebabkan oleh keinginan generasi milenial terhadap *work-life balance*[6]. Generasi milenial memiliki prefrensinya tersendiri dalam menentukan pekerjaan. Berdasarkan survei Deloitte Global Millennial Survey 2023, generasi milenial memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mencari pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mereka[7]. Menurut laporan IDN Research Institute dalam Indonesia Millennial Report 2024, sekitar 38% dari generasi milenial menempatkan *work-life balance* sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan, sementara 49% memperhatikan lingkungan kerja serta budaya perusahaan[8]. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup dan lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam menentukan loyalitas karyawan milenial terhadap perusahaan.

*Work-life balance* merupakan keseimbangan antara pekerjaan seseorang dengan kehidupan pribadi. *Work-life balance* sendiri menekankan kepada kebutuhan dan keseimbangan yang tepat antara kehidupan kerja dan juga kehidupan pribadi seperti keluarga, hobi, kesehatan, dan waktu luang[9]. *Work-life balance* merupakan suatu keadaan yang mana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk

menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan karirnya sehingga tidak menimbulkan ketimpangan yang berakibat stress dan kelelahan saat melakukan suatu pekerjaan[10].

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penyebab intensi *turnover* pada pekerja generasi milenial di Jakarta. Lingkungan kerja kerap menjadi salah satu faktor penyebab dari *turnover intention*, oleh karena itu lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan pengalaman kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap diri dan pekerjaannya[11]. Lingkungan kerja dapat berbentuk fisik maupun non fisik seperti fasilitas dan kelengkapan penunjang kerja, keamanan dan kenyamanan tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan[12].

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 180 karyawan milenial yang bekerja di berbagai sektor industri di Jakarta. Untuk desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kausal. Penelitian deskriptif kausal bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan teknik skala likert dengan 4 poin. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknis regresi linear dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Bivariate Pearson (product moment pearson correlation). Item pernyataan dapat dikatakan valid jika memenuhi syarat nilai  $r$  hitung  $\geq r$  table (0,145). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan nilai  $\geq 0.70$ . Uji normalitas dilakukan dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov, yaitu bahwa data terdistribusi secara normal jika tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data dalam penelitian yang diuji dengan data normal baku jika nilai signifikansinya  $\geq 0,05$ . Uji linearitas menggunakan test for linearity dengan signifikansi 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang linear antar variabel bebas dengan variabel terikat. Uji multikolinieritas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mengevaluasi Tingkat multikolinieritas antar variabel independen. Nilai tolerance yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu adalah  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ . Uji heterokedastitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan antara varian dari residual variabel ke variabel lain dengan nilai uji adalah  $> 0.05$ . Uji parsial (t) digunakan dalam analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan ketentuan: jika  $T$  hitung  $< T$  tabel dan nilai  $\alpha \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan jika  $T$  hitung  $> T$  tabel dan nilai  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam uji F, hipotesis akan diterima jika nilai F hitung  $\geq F$  table dan nilai  $\alpha \leq 0,05$ , artinya variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji koefisiensi berganda digunakan untuk menentukan atau memprediksi sebesar pengaruh variabel bebas secara bersamaan dengan variabel terikat[12].

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 180 responden generasi milenial yang bekerja di Jakarta dengan deskripsi data responden sebanyak 22% atau sebanyak 39 responden berjenis kelamin laki-laki dan sejumlah 78% atau sebanyak 141 berjenis kelamin perempuan yang didominasi oleh usia 24-30 tahun sebesar 61%. Sementara itu responden dengan tingkat pendidikan S1 menjadi mendominasi sebanyak 77%. Dan diketahui bahwa ritel menjadi industri pekerjaan mayoritas responden pada penelitian ini dengan presentase sebanyak 26%.

### 3.1 Hasil Uji Instrumen

#### 3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variable	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	X1.01	0,801	0,1455	Valid
	X1.02	0,854	0,1455	Valid
	X1.03	0,852	0,1455	Valid
	X1.04	0,874	0,1455	Valid
	X1.05	0,774	0,1455	Valid
	X1.06	0,831	0,1455	Valid
	X1.07	0,788	0,1455	Valid
	X1.08	0,818	0,1455	Valid
	X1.09	0,866	0,1455	Valid
	X1.10	0,830	0,1455	Valid
	X1.11	0,887	0,1455	Valid
	X1.12	0,895	0,1455	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.01	0,806	0,1455	Valid
	X2.02	0,756	0,1455	Valid
	X2.03	0,822	0,1455	Valid
	X2.04	0,808	0,1455	Valid
	X2.05	0,854	0,1455	Valid
	X2.06	0,865	0,1455	Valid
	X2.07	0,863	0,1455	Valid
	X2.08	0,871	0,1455	Valid
	X2.09	0,817	0,1455	Valid
	X2.10	0,821	0,1455	Valid
	X2.11	0,782	0,1455	Valid
	X2.12	0,796	0,1455	Valid
<i>Turnover intention (Y)</i>	Y1	0,778	0,1455	Valid
	Y2	0,812	0,1455	Valid
	Y3	0,829	0,1455	Valid
	Y4	0,798	0,1455	Valid
	Y5	0,863	0,1455	Valid
	Y6	0,856	0,1455	Valid
	Y7	0,91	0,1455	Valid
	Y8	0,802	0,1455	Valid
	Y9	0,913	0,1455	Valid
	Y10	0,844	0,1455	Valid
	Y11	0,873	0,1455	Valid
	Y12	0,904	0,1455	Valid

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.985	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.962	0,70	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.956	0,70	Reliabel

## 3.2 Hasil Uji asumsi Klasik

### 3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 180
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24719616
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.056

	Negative	-.060
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		.800
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.543
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		

Berdasarkan hasil uji normalitas, didapatkan nilai signifikansi  $0,543 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

### 3.2.2 Uji Linearitas (X1)

Tabel 4. Uji Linearitas (X1)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover intention</i> * <i>Work Life Balance</i>	Between Groups	(Combined)	9936.278	27	368.010	15.096	.000
		Linearity	8860.147	1	8860.147	363.456	.000
		Deviation from Linearity	1076.131	26	41.390	1.698	.026
Within Groups			3705.383	152	24.378		
Total			13641.661	179			

Dari tabel hasil uji di atas, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* bersifat linear.

### 3.2.3 Uji Linearitas (X2)

Tabel 5. Uji Linearitas (X2)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turnover intention</i> * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	11097.140	29	382.660	22.558	.000
		Linearity	10147.383	1	10147.383	598.190	.000
		Deviation from Linearity	949.758	28	33.920	2.000	.004
Within Groups			2544.521	150	16.963		
Total			13641.661	179			

Dari tabel hasil uji di atas, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* bersifat linear.

### 3.2.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.568	1.469		1.068	.287		
<i>Work Life Balance</i>	.263	.069	.264	3.814	.000	.279	3.581
Lingkungan Kerja	.669	.073	.638	9.225	.000	.279	3.581

**a. Dependent Variable: *Turnover intention***

Nilai VIF untuk *work-life balance* sebesar 3,581 dan lingkungan kerja sebesar 3,581 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance keduanya sebesar 0,279 yang berarti lebih besar dari 0,10. Ini menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi di antara variable bebas.

### 3.2.5 Uji Heterokedastis

Tabel 7. Uji Heterokedastis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.440	.870		3.956	.000		
Work Life Balance	-.071	.041	-.244	-	.085	.279	3.581
Lingkungan Kerja	.069	.043	.226	1.600	.111	.279	3.581

**a. Dependent Variable: ABS\_RES**

Nilai signifikansi *work-life balance* sebesar 0,085 dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,111. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi *work-life balance* dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, berarti heterokedastitas tidak terjadi pada penelitian ini.

### 3.3 Hasil Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji Analisis Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.568	1.469		1.068	.287		
Work Life Balance	.263	.069	.264	3.814	.000	.279	3.581
Lingkungan Kerja	.669	.073	.638	9.225	.000	.279	3.581

**a. Dependent Variable: Turnover intention**

- Nilai konstanta sebesar 1,568, berarti jika tidak adanya pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja maka *turnover intention* bernilai 1,568 satuan.
- Nilai koefisien regresi variable *work-life balance* (X1) sebesar 0,263, yang berarti variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
- Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja (X2) sebesar 0,669, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

#### 3.3.2 Uji Parsial (t)

Tabel 9. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.568	1.469		1.068	.287		
Work Life Balance	.263	.069	.264	3.814	.000	.279	3.581
Lingkungan Kerja	.669	.073	.638	9.225	.000	.279	3.581

**a. Dependent Variable: Turnover intention**

- Uji hipotesis pertama (H1)  
 Berdasarkan table di atas, diperoleh nilai hitung t sebesar 3,814, nilai ini lebih besar dari nilai t table sebesar 1,97346 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Variable *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.
- Uji hipotesis kedua (H2)

Berdasarkan table di atas, diperoleh nilai hitung t sebesar 9,225, nilai ini lebih besar dari t table sebesar 1,97346 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Variable *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

### 3.3.3 Uji Simultan (F)

Tabel 10. Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10412.738	2	5206.369	285.398	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3228.923	177	18.243		
	Total	13641.661	179			
<b>a. Predictors: (Constant), X2, X1</b>						
<b>b. Dependent Variable: Y</b>						

- Uji hipotesis ketiga (H3)

Berdasarkan table di atas, didapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai f hitung sebesar 285,398 lebih besar dari nilai f table 3,047 maka dinyatakan adanya pengaruh secara simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

### 3.3.4 Uji Koefisien Berganda (R2)

Tabel 11. Uji Koefisien Berganda (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.761	4.27112	2.024
<b>a. Predictors: (Constant), X2, X1</b>					
<b>b. Dependent Variable: Y</b>					

Berdasarkan table di atas diperoleh nilai r square sebesar 0,763 yang berarti variable *work-life balance* dan variable lingkungan kerja secara bersamaan terdapat pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 76,3%.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian dan analisis data yang telah di lakukan mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Jakarta, dapat disimpulkan bahwa:

1. Adanya pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Jakarta. Ketika *work-life balance* semakin buruk, maka *turnover* akan meningkat.
2. Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Jakarta. Ketika lingkungan kerja semakin buruk, maka *turnover* akan meningkat.
3. Adanya pengaruh simultan antara *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Jakarta.

## REFERENSI

- [1] D. R. Rahadi, "Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan," *Solusi*, vol. 19, no. 1, 2021.
- [2] A. Fauzi *et al.*, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada

- Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja),” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 2, pp. 229–241, 2022.
- [3] C. O. Febriany, S. Harini, and E. Yuningsih, “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan Harian: Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.,” *J. Visionida*, vol. 7, no. 1, pp. 33–42, 2021.
- [4] B. H. Namin, T. Øgaard, and J. Røislien, “*Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A meta-analytic review*,” *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 19, no. 1, p. 25, 2021.
- [5] P. Barage and E. Sudarusman, “Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta),” *Cakrawangsa Bisnis J. Ilm. Mhs.*, vol. 3, no. 1, 2022.
- [6] G. GOOD, “*濟無*No Title No Title No Title,” *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., vol. 1, no. April, pp. 231–242, 2015.
- [7] Deloitte, “*2023 Gen Z and Millennial Survey*,” 2023. [Online]. Available: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>.
- [8] IDN Research Institute, “*Indonesia Millennial Report 2024*,” 2023.
- [9] I. A. Novitasari and R. S. Dessyarti, “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo),” *J. Ilm. EDUNOMIKA*, vol. 6, no. 1, pp. 405–422, 2022.
- [10] D. Lestari and M. Margaretha, “*Work Life Balance, Job Engagement and Turnover Intention: Experience from Y Generation Employees*,” *Manag. Sci. Lett.*, vol. 11, no. 1, pp. 157–170, 2021.
- [11] E. Fahmy, T. B. Tura, and S. Sukapti, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 3, no. 4, p. 535, 2021.
- [12] A. C. Unawekla and R. Loisa, “Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja pada Generasi Milenial,” *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 6, pp. 605–610, 2021.