

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi peran penting untuk pencapaian keberhasilan organisasi atau perusahaan oleh karena itu manajemen perusahaan tidak hanya memperhatikan bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja akan tetapi manajemen perusahaan harus memperhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia. Selain itu, sumber daya manusia termasuk dalam faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan (Sunyoto, 2012). Kini ketidakpastian ekonomi dan politik akhir-akhir ini memberikan dampak besar pula terhadap ketidakpastian soal keuangan perusahaan dimana akan mempengaruhi karyawan terkait dengan masalah kepuasan kerja, keinginan untuk melepaskan diri, dan mengabaikan tugas mereka atau bahkan meninggalkan perusahaan. Dan para praktisi di bidang *Human Resource Management* mengkhawatirkan perilaku karyawan generasi Y.

Generasi Millennial sering juga disebut sebagai Generasi Y merupakan terminologi dari generasi yang saat ini banyak dibahas oleh berbagai kalangan dalam segala jenis bidang kehidupan, seperti bidang pendidikan, pekerjaan, gaya hidup, teknologi, moral dan budaya. Generasi Millennial, yang merupakan individu yang dilahirkan antara 1980 dan 2000. Mereka disebut milenium karena kedekatan mereka dengan millennium baru dan dibesarkan di era yang lebih digital (Kaifi et al., 2012).

Pada masa sekarang ini bahwa perusahaan atau dunia usaha telah hampir dikuasai oleh generasi milenial, sebab ketika generasi *Baby Boomer* pensiun, maka milenial yang akan mendominasi tenaga kerja. Disini terjadilah perubahan generasi pada tenaga kerja atau sumber daya manusia saat ini. Dampak terhadap adanya perubahan dari perusahaan pada karyawan atau sumber daya manusia saat ini cenderung negatif. Salah satu permasalahan yang sering kali dijumpai pada sumber daya manusia akibat dampak negatif persaingan secara global adalah fenomena *turnover*. *Turnover* menjadi isu yang krusial di dalam ruang lingkup perusahaan saat ini, seperti yang dijelaskan oleh HayGroup (2013) bahwa saat ini organisasi secara global akan menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan eksodus karyawan sebagai dampak dari pertumbuhan ekonomi dunia.

Pada laman berita Kumparan.com yang diperbarui pada tanggal 19 Oktober 2019 dinyatakan bahwa sudah menjadi rahasia umum jika generasi milenial mendapat julukan 'kutu loncat' dalam hal pekerjaan. Ada 42 persen milenial yang pernah melakukan fenomena *job hopping* atau berpindah-pindah tempat kerja.

Hasil riset yang dirilis *Pew Research Center* menjelaskan bahwa hal yang mencolok dari generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga pertengahan tahun 2000-an ini adalah penggunaan teknologi dan budaya pop atau musik. Generasi milenial tidak bisa dilepaskan dari teknologi, terutama internet dan hiburan karena

sudah menjadi kebutuhan pokok bagi mereka. Karena itu, salah satu ciri dari generasi milenial adalah mereka sangat percaya diri. Mereka adalah orang yang sangat percaya diri, berani mengemukakan pendapat dan tidak sungkan berdebat. Mereka juga kreatif. Generasi milenial sudah terbiasa untuk berpikir *out of the box*, kaya akan ide dan gagasan, serta mampu mengomunikasikan ide dan gagasan itu dengan cemerlang. Mereka juga pandai bersosialisasi, terutama dalam komunitas yang mereka ikuti, serta aktif berselancar di media sosial dan internet. Mereka saling menjalin dan menjaga konektivitas jaringan sosial.

Karena itu, muncullah fenomena *turnover intention* yang memiliki arti adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi kerja secara sukarela. *Turnover intention* merupakan dampak terburuk yang disebabkan oleh ketidakmampuan suatu organisasi untuk mengelola perilaku individu, sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja (*turnover*) yang tinggi.

Milenial memang identik dengan angka *turnover* pegawai yang tinggi. “Rata-rata angka *turnover* industri adalah di atas 10% saat ini,” demikian menurut Novi Triputra, Direktur Sumber Daya Manusia PT. Deloitte Konsultan Indonesia. Ia menambahkan bahwa angka tersebut bahkan juga terjadi di perusahaan *start up* yang diyakini merupakan perusahaan yang lingkungan kerjanya banyak dicari oleh para milenial. Hal ini dikuatkan dengan pendapat Pambudi Sunarsihanto yang menekankan bahwa para milenial adalah generasi yang menyukai kebebasan, suka serba cepat, instan, dan digital. “Ketika mereka masuk dalam satu perusahaan dan belum tentu mendapatkan apa yang mereka harapkan, mereka bisa frustrasi menghadapinya. Selain itu milenial mempunyai mimpi menjadi *entrepreneur* yang memerlukan berbagai keterampilan seperti *marketing*, sumber daya manusia, dan hal lain yang mereka ingin pelajari semua untuk mempersiapkan diri mereka sebagai *entrepreneur*.”

Meski melihat pengalaman para milenial dan pandangan para pimpinan Sumber Daya Manusia di beberapa institusi terkemuka, hasil survei terbatas yang dilakukan Deloitte Indonesia justru mengungkapkan bahwa mereka yang ingin bekerja selama satu tahun saja di satu perusahaan relatif cukup kecil, yakni sebesar 5%, dibandingkan dengan 40,8% responden milenial yang mengatakan bahwa rentang waktu ideal mereka untuk bekerja di satu tempat adalah 3-5 tahun, dan 20% dari para milenial ini menyatakan bahwa waktu antara 1-2 tahun adalah durasi waktu yang ideal untuk bekerja di satu tempat kerja.

Karakteristik generasi milenial yang kreatif juga memerhatikan mengenai *work-life balance*. *Work-life balance* atau keseimbangan kehidupan-pekerjaan merupakan kondisi seimbang antara menjalani pekerjaan atau karir dan menjalani kehidupan personal (kesenangan, waktu luang, perkembangan keluarga, dan spiritual). Generasi milenial memerhatikan keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi milenial lebih cenderung bekerja dengan fleksibel atau tidak bekerja secara sentris, dengan tujuan

adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Ratnaningsih & Prasetyo, 2017).

Seperti survei dalam laman *Commercial Cafe*, yang melaporkan adanya gap antar generasi menyangkut perasaan tentang keseimbangan antara pekerjaan, dan kehidupan, alias *work-life balance*. Survei tersebut diikuti oleh 1.992 pekerja di penjuru Amerika Serikat yang terdiri dari berbagai generasi. Ada *baby boomers*, yang lahir pada 1964 ke bawah, generasi X yang lahir antara 1965 dan 1979, milenial yang lahir antara 1980 dan 1994, serta generasi Z yang lahir pada 1995 ke atas. Kecenderungan tiap generasi untuk melakukan kerja lembur yaitu 16 persen untuk *baby boomer*, diikuti oleh generasi X sebesar 13 persen, milenial 11 persen, dan terakhir generasi Z yang hanya sebesar 7 persen.

Hasilnya, meski milenial dan generasi Z memiliki waktu kerja paling rendah dibandingkan generasi lainnya, mereka justru yang merasa paling enggak puas dengan *work-life balance*, dibandingkan generasi X dan *baby boomer*. Sebanyak 25 persen dari generasi Z merasa enggak puas dengan *work-life balance* mereka, diikuti oleh milenial yang mencapai 18 persen. Sedangkan cuma 16 persen generasi X serta 12 persen *baby boomer* yang merasa enggak puas dengan keseimbangan kerja dan hidup mereka. Tapi begitu, lamanya waktu kerja enggak berarti generasi muda lebih malas. Milenial dan generasi Z cuma punya cara dan pendekatan berbeda menyangkut soal karier. Laman *Bustle* melansir, kedua generasi ini meyakini bahwa produktivitas enggak diraih dari lama-sebentarnya waktu di kantor, melainkan dari hasil pekerjaan.

Bahkan laman *The Telegraph* sempat melaporkan bahwa milenial adalah generasi yang paling mementingkan *work-life balance*. Dalam survei yang diikuti 1.000 orang berusia 17 sampai 23 tahun, sepertiganya menyebut keseimbangan hidup dan kerja adalah faktor terpenting yang mereka pertimbangkan dalam mencari kerja. Sementara urutan kedua diikuti oleh gaji. 53 persen milenial ternyata juga rela gajinya dipotong, demi bisa meluangkan waktu lebih untuk kumpul bersama teman dan keluarga.

Menurut Delecta (2011) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari *work-life balance*, yaitu *work-life imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja). *Work-life imbalance* inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja.

Ekspektasi Millenial terhadap keseimbangan kerja / kehidupan, kadang-kadang, menciptakan konflik dengan rekan kerja *Baby Boomer* (Myers & Sadaghiani, 2010). Konflik ini bisa menjadi mentalitas latar belakang bahwa kaum Millenial egois dan malas. Myers dan Sadaghiani (2010) menulis bahwa kebutuhan akan keseimbangan kerja / hidup membuat generasi yang lebih tua meragukan

Millennial mengenai komitmen dan dedikasi organisasi. Mereka juga menemukan bahwa ketika generasi Millennial lebih fokus pada kehidupan luar mereka, *Baby Boomers* mungkin mulai mempertanyakan pengorbanan mereka untuk karir mereka. Karyawan yang lebih tua mungkin mulai menaruh minat yang lebih besar pada kehidupan pribadi mereka sendiri, atau konflik tambahan mungkin timbul dari perbedaan nilai-nilai pribadi ini.

Konflik pada suatu organisasi di antara pihak-pihak yang terlibat konflik dan saling tergantung dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi biasa disebut konflik interpersonal. Dwijanti (2000), menyatakan bahwa konflik interpersonal merupakan konflik yang berkaitan dengan perselisihan antara dua orang anggota organisasi dan terjadi karena adanya perbedaan individual atau pun keterbatasan sumber daya dan ketidaksesuaian tindakan antara pihak yang berhubungan. (Aristantya Dewi & Wibawa, 2016).

Dalam konteks organisasi, konflik interpersonal umumnya terjadi antara dua rekan kerja, supervisor dengan bawahannya, karyawan dengan pelanggan dan atau karyawan dengan vendor. Konflik interpersonal mengacu pada bentrokan yang terkait dengan masalah tugas (Jehn, 1995; Barki & Hatwick, 2004). Selain itu, Hatwick dan Barki (2002) memandang konflik interpersonal sebagai proses dinamis yang terjadi antara pihak-pihak yang saling tergantung karena mereka mengalami reaksi dari emosi negatif untuk mempersepsikan ketidaksetujuan dan gangguan pada pencapaian tujuan mereka. Jika tingkat konflik semakin tinggi memungkinkan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

Tiap generasi ternyata memiliki karakteristik masing-masing yang menentukan kelebihan dan kekurangan di tempat kerja. Bekerja sama dengan berbagai orang memang bukan hal yang mudah. Menyatukan pikiran antar sesama usia saja sudah banyak tantangannya, apa lagi dengan orang yang berusia lebih tua atau muda. Perbedaan pandangan dan perspektif sering kali menimbulkan masalah komunikasi hingga memicu konflik tersendiri.

Pada sebuah artikel yang ditulis oleh Matra Indonesia menyatakan bahwa generasi milenial akan lebih suka bila mereka diberi kebebasan terhadap *role* apa yang mereka mau ambil dalam perusahaan, mereka tidak suka diatur kapan mereka harus melakukan sesuatu, ingin diberi kesempatan untuk memecahkan masalah dengan caranya sendiri dan cenderung lebih suka memiliki *bargaining power* dalam menentukan dengan siapa mereka harus bekerja. Pada fenomena tersebut juga akan timbul banyak konflik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya pada sebuah perusahaan. Terutama ini merupakan perbedaan nilai antara generasi X dengan generasi milenial yang memicu timbulnya konflik baru dalam sebuah perusahaan.

Konflik yang timbul menurut generasi milenial karena adanya perbedaan nilai-nilai dirinya dengan generasi sebelumnya, pada rekan kerja, dan bahkan pada

atasan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Generasi milenial menganggap banyak karyawan yang lebih tua/berbeda generasi dan yang memiliki masa kerja lebih banyak dibanding mereka berasumsi bahwa mereka kadang merasa diremehkan dalam hal pekerjaan, merasa tidak disenangi apabila mereka bisa berhasil mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan atas kinerjanya yang mereka raih. Pada sebuah artikel studiilmu.com menyatakan bahwa hampir 70% para pemimpin dan pengusaha di dunia percaya bahwa fakta-fakta negatif yang dimiliki para gen Y disebabkan karena ambisi mereka yang terlalu tinggi. Dari ambisi yang tinggi inilah muncul konflik-konflik antara generasi milenial dengan para generasi sebelumnya.

Selain itu bahwa peneliti telah membuat pra-survei berupa kuesioner dan juga wawancara kepada 30 responden generasi milenial yang telah bekerja pada perusahaan swasta yang berbeda di Jakarta Barat. Satu diantaranya, peneliti menanyakan pernah atau tidak generasi milenial berkonflik di dalam perusahaan mereka saat ini. Jawaban yang didapat 56,7% atau dengan jumlah 17 dari 30 responden mengatakan “ya”. Pada alasan-alasan mereka pernah atau sering mempunyai konflik dengan rekan kerja pada satu perusahaan adalah bahwa para generasi sebelumnya yang mempunyai posisi dengan mereka merasa kurang suka dengan kinerjanya yang bekerja bahkan melebihi target. Responden generasi milenial juga memberikan alasan yang beragam lainnya, seperti senioritas, perbedaan kebiasaan, berasumsi karyawan lain saling menjatuhkan, masih ada yang tidak saling hormat dan menghargai antar sesama karyawan dan lain sebagainya. Bahkan ada juga yang memberikan komentar bahwa ada yang bahkan rela meninggalkan pekerjaannya daripada konfliknya terus berlanjut.

Pada penelitian ini telah dilakukan pra-survei kepada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Barat yang berjumlah 30 Orang dengan mengajukan pertanyaan dari salah satu dimensi yang ada pada variabel yang akan diteliti diantaranya :

Tabel 1.1 Hasil Dari Pra-Survei penelitian

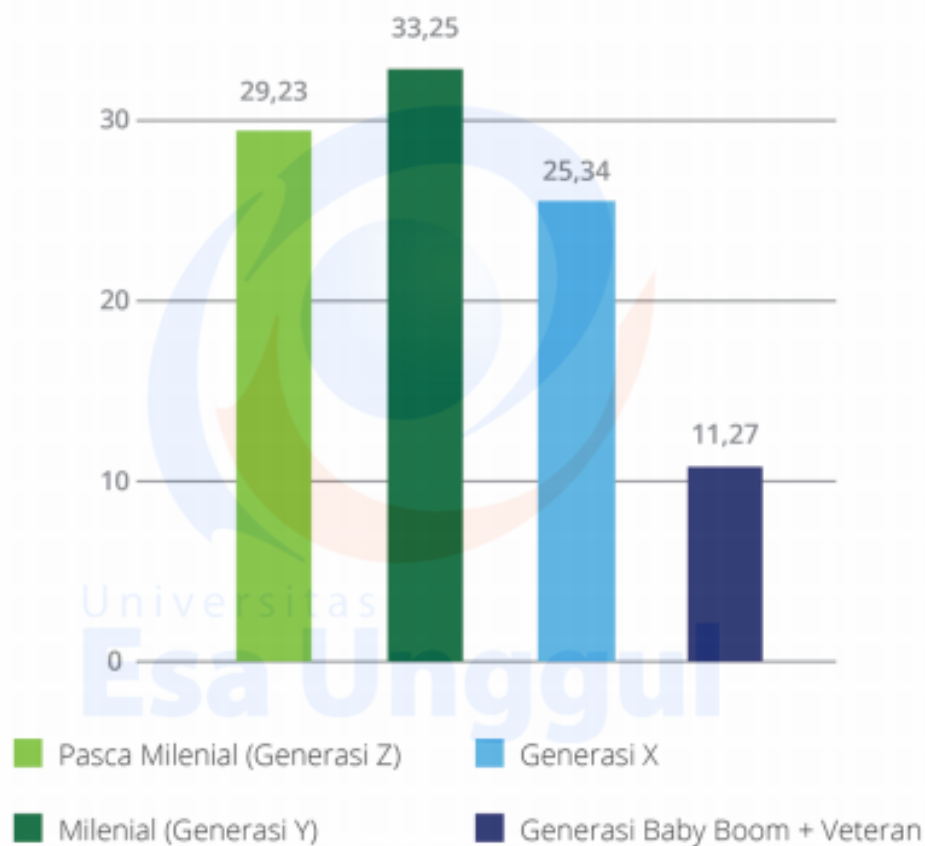
No.	Variabel	Ya	Tidak	Persentase
1.	<i>Turnover Intention</i>	24	6	80%
2.	Keseimbangan Kehidupan-Kerja	20	10	66.7%
3.	Konflik Interpersonal	17	13	56.7%

Sumber : Data diolah, 2020

Kesimpulannya adalah dari hasil pra-survei yang telah diperoleh bahwa generasi milenial di Jakarta Barat mempunyai masalah terkait variabel yang akan diteliti tersebut dimana bisa dilihat pada gambar bahwa 24 responden (80%) berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, menunjukkan adanya indikasi masalah tingkat *turnover* yang akan semakin meningkat, diantara alasannya adalah bosan, ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, masalah gaji, konflik dengan karyawan lain, beban kerja dan jam kerja yang lebih.

Pada pertanyaan kedua yang menggunakan salah satu dimensi variabel Keseimbangan kehidupan-kerja bahwa ada 20 responden yang memerhatikan keseimbangan kehidupan-kerja. Dan 17 responden pernah dan sering memiliki konflik dengan rekan kerjanya pada satu perusahaan.

Jumlah para milenial atau angkatan yang lahir antara tahun 1981-2000 menurut Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) tahun 2017 berjumlah 88 juta jiwa atau 33,75 persen dari jumlah penduduk Indonesia, seperti dikutip dalam buku Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial terbitan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik 2018. Jumlah ini diperkirakan akan terus naik.



Sumber : *Deloitte Indonesia Perspectives*, 2019

Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Menurut Generasi (Persen), 2017

Dibandingkan dengan jumlah generasi lain, saat ini persentase milenial di Indonesia merupakan jumlah terbesar (33,75%), diikuti dengan jumlah generasi Z (29,23%), generasi X (25,74%), dan yang paling sedikit adalah generasi *baby boomers* dan veteran (11,27%), seperti terlihat dalam grafik di atas. Jumlah kaum milenial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus

peluang bagi bangsa Indonesia baik di masa sekarang maupun di masa depan. Kunci dalam penanganan kaum milenial terletak pada kata-kata kunci, bahwa mereka akan menentukan masa depan Indonesia. Untuk itu, semua pihak, baik pemerintah, maupun juga para pemimpin bisnis harus mulai mempersiapkan diri menghadapi kalangan milenial sebagai tenaga kerja mereka.

Menurut data dari hasil *Deloitte Indonesia for Survey Millennial as Workforce 2019* juga terkait durasi waktu yang ideal untuk bertahan di satu tempat kerja, hampir setengah jumlah responden atau 49.5% dari para milenial mengaku waktu ideal untuk bekerja di satu tempat kerja atau perusahaan adalah 3-5 tahun. Sedangkan sebanyak 24% responden merasa jangka waktu yang paling ideal adalah antara 1-2 tahun. Sementara itu di luar anggapan umum tentang pandangan milenial, 15% merasa diri mereka ingin bekerja di satu tempat kerja lebih dari 5 tahun.

Ketika ditanya, apakah yang membuat para milenial bertahan dalam pekerjaannya, dan dalam pertanyaan tersebut responden boleh memberikan lebih dari satu jawaban. Ternyata sebanyak 38% menganggap pekerjaan dan suasana kerja sangat menentukan berapa lama ia bertahan di satu tempat kerja, dan alasan lain yang dipilih oleh 23% responden adalah agar CV mereka nampak menarik dengan tidak keluar-masuk tempat kerja terlalu sering, dan kekawatiran diduga mudah mengalami ketidakcocokan dengan rekan kerja. Alasan lainnya untuk bertahan adalah karena ingin menguasai bidang tertentu lebih mendalam dan ingin membuat prestasi kerja. Sementara itu sebanyak 20% memilih jawaban mereka bertahan karena belum mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Hal ini bisa diartikan bahwa mereka tetap berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain, sedangkan sebanyak 6% bertahan karena terikat kontrak. Namun bagi yang tidak ingin bertahan cukup lama di satu tempat kerja, alasan utama adalah karena menginginkan suasana baru dalam pekerjaan, ingin tantangan baru, dan juga koneksi dengan mitra kerja, baik internal maupun eksternal sudah terbangun (Perspectives, 2019).

Generasi milenial merupakan penduduk dengan jumlah terbesar pada bonus demografi saat ini. Sebagai penduduk dengan jumlah terbesar, generasi milenial sangat diharapkan dapat membawa banyak dampak positif bagi kemajuan negara (Ali & Purwansi, 2016). Namun fenomena yang terjadi saat ini bertolak belakang dengan harapan tersebut. Peningkatan jumlah generasi milenial yang semakin tingginya angka *turnover* oleh generasi tersebut. Fenomena *turnover* pada generasi milenial tidak hanya terjadi pada satu sektor industri tertentu, namun pada berbagai sektor industri.

Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh Compdata (2017) di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada beberapa industri tersebut tinggi, sebab menurut Roesman (1981 dalam Natasha & Hadi, 2018) mengatakan bahwa perusahaan dengan tingkat *turnover* lebih dari 10% dapat digolongkan tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut tinggi. Selain itu, survei terbaru yang dilakukan

oleh Deloitte Millennial Survey (2018) pada 10.455 orang generasi milenial di 36 negara yang berbeda (termasuk 306 orang karyawan Indonesia) memprediksikan bahwa pada tahun 2020 terdapat 71% karyawan yang akan melakukan *turnover* atau keluar dari pekerjaannya. Hasil survei tersebut berbeda dengan hasil survei Deloitte Millennial Survey pada tahun 2016, dimana karyawan dari generasi milenial yang hendak melakukan *turnover* sebanyak 66%. Hal tersebut menunjukkan terjadinya kenaikan tingkat *turnover* pada generasi milenial yang semakin tinggi dari tahun 2016 ke tahun 2018.

Maka berdasarkan uraian di atas, bisa terlihat bahwa pertumbuhan generasi milenial cukup tinggi dan dengan adanya fenomena perilaku generasi milenial yang menarik untuk diteliti. Sehingga penulis bermaksud untuk mengangkat judul pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Milenial di Wilayah Jakarta Barat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan di atas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul, diantaranya sebagai berikut:

1. Karyawan generasi milenial yang tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah pemikiran karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tempat dia bekerja
2. Tingkat konflik semakin tinggi dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.
3. Jika karyawan generasi milenial tidak bisa menjaga keseimbangan-kehidupan kerja dan sering mempunyai konflik interpersonal pada perusahaan dia bekerja, maka dapat menimbulkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tempat dia bekerja

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, tampak bahwa permasalahan yang terkait dengan topik penelitian cukup luas, sehingga perlu diadakan pembatasan masalah guna mempermudah penelitian yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi milenial di wilayah Jakarta Barat sudah mengalami masa kerja minimal 3 bulan.
2. Peneliti membatasi penelitian ini yang diasumsikan bahwa *Turnover Intention* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di wilayah Jakarta Barat diukur melalui kehidupan keseimbangan kerja dan konflik interpersonal.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di Wilayah Jakarta Barat pada tahun 2020.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Konflik Interpersonal secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* generasi milenial di Wilayah Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap *Turnover Intention* generasi milenial di Wilayah Jakarta Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Konflik Interpersonal terhadap *Turnover Intention* generasi milenial di Wilayah Jakarta Barat?
4. Apakah Konflik Interpersonal berpengaruh secara dominan terhadap *Turnover Intention* generasi milenial di Wilayah Jakarta Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka adanya tujuan dari penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Konflik Interpersonal secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* generasi milenial di Wilayah Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention* generasi milenial di Wilayah Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Konflik Interpersonal terhadap *Turnover Intention* generasi milenial di Wilayah Jakarta Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh dominan Konflik Interpersonal terhadap *Turnover Intention* generasi milenial di Wilayah Jakarta Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Generasi Milenial, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi diri sehingga memiliki karakteristik personal yang baik dalam menggunakan internet yang akan digunakan untuk berbagi pengetahuan yang bermanfaat serta dapat meningkatkan perilaku kerja yang inovatif.
2. Bagi Penulis, sebagai sarana aktualisasi diri, menambah wawasan dan ilmu dari hasil penelitian mengenai Keseimbangan Kehidupan-Kerja, konflik interpersonal, dan *turnover intention* dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama kuliah, terutama dibidang sumber daya manusia.
3. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penunjang untuk pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya, menjadi referensi literatur perpustakaan sehingga dapat bermanfaat bagi para pembaca.