

ABSTRAK

Erlona Tekta Azzura, Nomor Induk Mahasiswa 152210048, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Judul Penelitian “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Organizational Justice* Terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Stress* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Karya Milenial Group Yogyakarta). Dosen Pembimbing Bapak Hastho Joko Nur Utomo.

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Work-life Balance* dan *Organizational Justice* Terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Stress* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Karya Milenial Group Yogyakarta) Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini karyawan di Karya Milenial Group Yogyakarta. Ukuran sampel dari penelitian ini sebanyak 51 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan *metode Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Stress*, *Organizational Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Job Stress*, *Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Organizational Justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Stress*, *Organizational Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Stress*.

Berdasarkan hasil penelitian, Karya Milenial Group Yogyakarta diharapkan dapat memahami bahwa variabel stres kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Work-life Balance* dan *Organizational Justice* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*, namun keduanya berperan secara tidak langsung namun melalui variabel *Job Stress*. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi faktor kunci dalam menekan *Turnover Intention* karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memfokuskan perhatian pada upaya pengurangan stres kerja guna menjaga keberlangsungan dan stabilitas sumber daya manusia.

Kata Kunci : *Work-life Balance*, *Organizational Justice*, *Job Stress*, *Turnover Intention*