

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK-LIFE BALANCE ON
TURNOVER INTENTION OF GENERATION-Z EMPLOYEES IN BANDAR
LAMPUNG CITY**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

**Dony Obara¹, Kosasih², Farida Yuliaty³, Sobarna Kartamiharja⁴,
Vip Paramarta⁵**

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Sangga Buana YPKP^{1,2,3,4,5}
donyobara87@gmail.com¹, kosasih@usbykpk.ac.id², faridayuliaty@usbykpk.ac.id³,
sobarnakartamiharja@gmail.com⁴, vip@usbykpk.ac.id⁵

ABSTRACT

Starting from the phenomenon that emerged from the ease of Generation-Z in Bandar Lampung City to make decisions to move from one company to another which caused the company to have to recruit new employees. This study aims to determine and analyze descriptively and verifiably the influence of Compensation, Work- life balance and Turnover Intention simultaneously and partially on generation Z employees in Bandar Lampung City. The research method used is descriptive verification analysis and multiple linear regression analysis. Data collection using questionnaires distributed to all employees with proportional random sampling techniques. The number of respondents collected was 100 people representing all Generation-Z employees in Bandar Lampung City who were selected randomly. The results of the descriptive analysis showed that Compensation, Work-life balance and Turnover Intention of Generation-Z employees in Bandar Lampung City were generally classified as very good. The results of the verification analysis, both partially and simultaneously, proved that leadership, motivation, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, so the researcher suggested that they be maintained and improved further.

Keywords: Compensation, Work-life Balance and Turnover Intention.

ABSTRAK

Berawal dari adanya fenomena yang muncul dari mudahnya Generasi Z Di Kota Bandar Lampung untuk mengambil keputusan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain yang menyebabkan perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan baru. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis secara deskriptif dan verifikatif pengaruh Kompensasi, *Work-life balance* dan *Turnover Intention* secara simultan dan parsial pada pegawai generasi Z di Kota Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif verifikatif dan analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan dengan teknik proportional random sampling. Jumlah responden yang terkumpul sebanyak 100 orang yang mewakili seluruh karyawan Generasi Z Di Kota Bandar Lampung yang dipilih secara acak. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kompensasi, *Work-life balance* kerja dan *Turnover Intention* karyawan Generasi Z Di Kota Bandar Lampung pada umumnya tergolong sangat baik. Hasil analisis verifikatif baik secara parsial maupun secara simultan terbukti bahwa kompensasi dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, maka peneliti sarankan agar dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: Kompensasi, *Work-life Balance* dan *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Saat ini di dalam organisasi atau perusahaan, terdapat karyawan dari berbagai kelompok usia dan berbagai generasi yang berbeda. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Generasi Z merupakan generasi yang dominan dalam populasi Indonesia saat

ini, dengan total 75.49 juta jiwa atau sekitar 27.94%. Generasi ini diproyeksikan akan mendominasi keseluruhan tenaga kerja Indonesia pada tahun 2025, dengan jumlah sebesar 77% (Utami & Siswanto, 2021). Sementara itu, berdasarkan data yang diperoleh dari BPS Lampung (2022), diketahui bahwa

jumlah penduduk yang merupakan angkatan kerja dengan rentang usia 15 – 29 tahun yang di dalamnya merupakan Generasi Z dan berdomisili di Kota Bandar Lampung berjumlah sekitar 375.880 jiwa. Jumlah ini cukup banyak dan dalam beberapa tahun ke depan akan bertambah serta mendominasi lingkungan kerja.

Turnover Intention atau niat untuk berpindah kerja merupakan isu yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, dan penghargaan lainnya. Sebuah studi oleh Ferzanita (2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ketika dimediasi oleh stres kerja. Artinya, meskipun kompensasi tidak langsung mempengaruhi turnover, stres kerja yang tinggi dapat memperburuk niat karyawan untuk berpindah apabila kompensasi dirasa tidak memadai.

Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor utama dalam *Turnover Intention*. Sandy (2019) menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak signifikan pada niat untuk pindah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, dan *work-life balance* juga memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan.

Work-life balance (WLB) merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Generasi Z sangat menekankan pentingnya *work-life balance* dalam memilih pekerjaan. Deloitte (2023)

Dalam laporan tahunan yang berjudul "*2023 Gen Z and Millennial Survey*", Deloitte mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan kerja Generasi Z dan Milenial, termasuk kompensasi dan *Work-life balance*. Hasil survei menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor paling penting yang dipertimbangkan oleh Generasi Z dalam memilih dan bertahan di tempat kerja.

Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan *Turnover Intention* di kalangan karyawan muda. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam retensi karyawan. Sedangkan Dalam survei lanjutan Deloitte (2024) yang berjudul "*2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and Working with Purpose in a Transforming World*", Deloitte menemukan bahwa Generasi Z menempatkan *work-life balance* sebagai prioritas utama dalam memilih pekerjaan. Survei tersebut juga mengungkap bahwa kebijakan kompensasi yang tidak memadai dan stres kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *Turnover Intention*. Generasi Z cenderung berpindah pekerjaan jika mereka merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tidak terjaga, bahkan jika kompensasi yang diberikan memadai. Menurut studi Ferzanita (2023) di PT XYZ menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, terutama ketika dimediasi oleh stres kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

Beberapa faktor utama berkontribusi terhadap niat berpindah di kalangan karyawan Generasi Z, termasuk kepuasan kompensasi, kelelahan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kompensasi mencakup berbagai elemen seperti tingkat gaji, struktur dan manajemen gaji, peluang kenaikan gaji, dan tunjangan karyawan. Kelelahan, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi, juga memainkan peran penting dalam fenomena ini. Selain itu, lingkungan kerja yang mencakup faktor-faktor seperti skema warna, kebersihan, pencahayaan, kualitas udara, musik sekitar, keamanan, dan tingkat kebisingan dapat secara signifikan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau keluar dari organisasi.

Keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya dan dengan adanya tingkat keinginan untuk berpindah kerja yang tinggi akan membuat operasional perusahaan terganggu. Putri (2019) menyebutkan bahwa Generasi Z cenderung suka untuk berganti pekerjaan dalam durasi yang cukup pendek (1-3 bulan) sekitar 31,82%, di mana lebih kecil dibanding dengan Generasi X dan Generasi Y.

Menurut survei yang dilakukan oleh platform Jakpat pada pertengahan Februari 2023, sebanyak 73 persen dari 295 responden Gen Z yang telah bekerja mengaku puas dengan pekerjaannya saat ini dan 55 persen di antaranya telah bertahan di tempat kerjanya selama 1 tahun.



Gambar 1. Survey Rencana Mengundurkan diri Gen Z Dari Pekerjaannya

Sumber: Hasil survey Jakpat (2024)

Hanya 41 persen dari 295 responden yang tidak memiliki rencana untuk mengundurkan diri. Mayoritas responden lain mengaku memiliki rencana untuk mengundurkan diri meski memiliki pilihan waktu yang berbeda. Berdasarkan pertanyaan lanjutan kepada 168 responden usia Gen Z yang telah memiliki pengalaman berganti tempat

kerja, alasan tidak puas dengan gaji yang didapat di tempat kerja sebelumnya mendapat terplih sebesar 41 persen. Kemudian alasan mendapat tawaran yang lebih menguntungkan mendapatkan suara 27 persen dan alasan karena ingin mengeksplorasi pekerjaan lain sebanyak 26 persen.

Selain itu menurut survei yang dilakukan oleh Katadata pada Januari 2023, faktor-faktor utama yang menyebabkan Generasi Z mengundurkan diri dari tempat kerja meliputi gaji yang tidak memadai, lingkungan kerja yang buruk, dan

kurangnya *work-life balance*. Survei ini menunjukkan bahwa sebanyak 41% responden merasa gaji yang diterima tidak memadai, 27% menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik, dan 26% ingin mengeksplorasi pekerjaan lain.



Gambar 2. Survey Faktor-Faktor yang Membuat Gen Z Mengundurkan diri dari Tempat Kerja

Sumber: Katada Januari (2023)

Data-data tersebut memperkuat temuan bahwa kompensasi dan *work-life balance* adalah faktor-faktor kunci yang mempengaruhi *Turnover Intention* di kalangan Generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk mengurangi tingkat turnover di kalangan karyawan Generasi Z.

Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, terutama Generasi Z

yang mendominasi angkatan kerja. Dengan memahami dan memenuhi kebutuhan mereka akan *work-life balance* dan kompensasi yang adil, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Penelitian juga menunjukkan bahwa Gen Z memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi lainnya, sehingga penting bagi

perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat mempertahankan karyawan mereka lebih lama.

Memahami faktor-faktor penentu yang mempengaruhi niat berpindah sangat penting bagi organisasi yang beroperasi di Kota Bandar Lampung. Dengan menawarkan kompensasi yang adil dan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Pendekatan ini kemungkinan besar tidak hanya meningkatkan retensi karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan berfungsi sebagai referensi untuk penyelidikan selanjutnya. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menawarkan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi efektif yang bertujuan untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi niat berpindah. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi yang berlokasi di Kota Bandar Lampung untuk memasukkan pertimbangan kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka, karena faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam mengurangi *Turnover Intention* di kalangan karyawan Generasi Z.

Identifikasi Masalah

Dari paparan dan fenomena yang dijelaskan di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan fenomena yang muncul dari hasil survey internasional Deloitte dan survey nasional dari Katadata.com dan Jakpat dapat disampaikan bahwa terjadi keluar masuk generasi Z
2. Berdasarkan fenomena yang muncul dari paparan alasan generasi z itu keluar masuk karena kompensasi yang tidak memuaskan
3. Berdasarkan fenomena yang muncul dari paparan alasan generasi z itu keluar masuk juga karena *Work-life balance*

Rumusan Masalah

Berdasarkan hal di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi, *Work-life balance* dan *Turnover Intention* pada pegawai generasi Z di Kota Bandar Lampung?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Generasi Z di Kota Bandar Lampung?
3. Seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?

4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan *Work-life balance* secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara deskriptif Kompensasi, *Work-life balance* dan *Turnover Intention* pada pegawai generasi Z di Kota Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara verifikatif seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Generasi Z di Kota Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara verifikatif seberapa besar pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara verifikatif seberapa besar pengaruh kompensasi dan *Work-life balance* secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Manajemen

Menurut Griffin (2022): Manajemen adalah bagian dari proses perencanaan, organisasi, koordinasi serta pengendalian sumber daya supaya tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2022); Manajemen adalah seni dan ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins & Coulter (2018:47), dalam melakukan manajemen, seorang manajer dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, keterampilan manusia, dan keterampilan konseptual.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni melakukan pekerjaan pembagian fungsi dan tugas yang rasional antara atasan dan bawahan, mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan pendukung sesuai proporsinya masing-masing secara sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen

Menurut Robbins & Coulter (2018:45), manajemen memiliki 4 fungsi yaitu:

a. Planning

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan, untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang.

b. Organizing

Pengorganisasian dirancang untuk mengatur dan menyusun pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan.

c. Leading

Di dalam perusahaan pasti memiliki karyawan, dan dalam manajemen memimpin merupakan salah satu fungsinya. Manajer harus mampu memimpin bawahannya untuk dapat berjalan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Controlling

Setelah ketiga fungsi yang sudah dijelaskan sebelumnya dijalankan, fungsi manajemen belum selesai.

Prinsip-Prinsip Manajemen

Menurut Henry Fayol (dalam Rohman, 2017: 32) setidaknya terdapat 14 prinsip manajemen, yaitu:

1. Pembagian Kerja (Division of Work):
2. Wewenang dan Tanggung Jawab (Authority and Responsibility):
3. Disiplin (Discipline):

4. Kesatuan Perintah (Unity of Command):
5. Kesatuan Pengarahan (Unity of Direction):
6. Subordinasi Kepentingan Individu Terhadap Kepentingan Umum (Subordination of Individual Interest to General Interest):
7. Penggajian (Remuneration):
8. Pemusatan (Centralization):
9. Rantai Skalar (Scalar Chain):
10. Ketertiban (Order):
11. Keadilan (Equity):
12. Stabilitas Masa Jabatan Karyawan (Stability of Tenure of Personnel):
13. Inisiatif (Initiative):
14. Semangat Korps (Esprit de Corps):

Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui sistem organisasi dan fungsi operasional perusahaan. Beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, di antaranya menurut Mangkunegara (2013:2) bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Menurut L. Mathis, Jackson, Valentine, & Meglich (2017:9) sumber daya manusia merupakan salah satu dari aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan seperti sumber daya manusia yang berperan dalam membangun properti intelektual seperti penelitian, paten, informasi, desain, hak cipta dan lainnya. Sumber daya manusia yang baik juga merupakan aset perusahaan yang berharga karena dengan kemampuannya, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan keahlian yang dimilikinya.

Sumber daya manusia kompetensi perusahaan yang membedakannya dengan kompetitor jika perusahaan mampu mengeluarkan potensi dari sumber daya manusianya (Mathis et al., 2017:8). Menurut Mathis et al. (2017:10) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang mampu menjadi *core competencies* harus memiliki area seperti di bawah ini :

- a. Produktivitas: produktivitas dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan dengan mempertimbangkan biaya dan sumber daya yang digunakan.
- b. *Customer Service*: pelayanan kepada pelanggan dapat diukur dengan melihat kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan terwujud dengan memberikan pelayanan dan/atau produk yang berkualitas
- c. Budaya Organisasi: budaya organisasi terdiri dari nilai dan kepercayaan yang dibagikan kepada anggota perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa MSDM adalah cara dimana seseorang mengatur orang lain dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian dengan segala cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan utama MSDM adalah untuk mengembangkan kualitas orang-orang yang berada di dalam suatu perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dilatih, dibimbing, dan dikelola dengan sangat baik agar bermanfaat bagi perusahaan untuk masa yang akan datang.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi MSDM menurut Hasibuan (2021), yaitu:

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
2. Pengarahan, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
3. Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
4. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indukasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. .
5. Pengembangan, adalah proses peningkatan kompetensi, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.
6. Kompensasi adalah pemberian jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
7. Integrasi adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk mempertahankan atau meningkatkan

loyalitas fisik, mental, dan karyawan, sehingga mereka akan terus bekerja bersama hingga pensiun.

9. Disiplin, adalah fungsi HRM yang paling penting dan kunci untuk realisasi tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian yaitu putusnya hubungan kerja seseorang atas suatu perusahaan..

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Selanjutnya menurut Ferzati (2023) Kompensasi adalah penghasilan yang diperoleh setiap karyawan karena kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Selain itu kompensasi juga didefinisikan sebagai jumlah penghargaan berupa uang dan bukan uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan adil dan layak.

Indikator Kompensasi

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi finansial ini terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan bentuk kompensasi yang diberikan secara langsung dengan menggunakan uang

yang dapat berbentuk upah, gaji, bonus dan insentif. sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi yang berbentuk seperti asuransi Kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial (berupa dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial), kompensasi karyawan (berupa pelayanan pekerja, beasiswa), tunjangan pembayaran waktu tidak hadir (seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan lain sebagainya).

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Dalam bentuk pekerjaan, kompensasi non finansial ini dapat berupa pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal dan peluang untuk berkembang. Sedangkan dalam bentuk lingkungan kerja, kompensasi non finansial berupa kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, simbol status yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pembagian kerja yang baik, peraturan kerja yang luwes dan lain-lain.

Pemberian kompensasi non finansial kepada karyawan ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu selain kompensasi finansial, pemberian kompensasi non finansial juga penting.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

- a. Pendidikan dan pengalaman karyawan, karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi disertai pengalaman kerja akan mendapatkan

- kompensasi yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya
- b. Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka perusahaan juga akan memberikan kompensasi yang tinggi, begitu juga sebaliknya.
 - c. Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan. Semakin sulit pekerjaan dan memiliki resiko tinggi maka kompensasi yang diberikan akan lebih tinggi.
 - d. Tingkat kemampuan perusahaan, pemberian kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan hendaklah menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam membayarkannya.
 - e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, tingkat pemberian kompensasi harus disesuaikan terhadap peraturan undan-undang yang berlaku.

Work-life balance

Pengertian *Work-life balance*

Menurut Grennhaus et.al (2017) *Work-life balance (WLB)* adalah konsep yang mengacu pada kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kalliath dan Brough (2008) mendefinisikan *work-life balance* sebagai “the individual's ability to meet work and family commitments, as well as other non-work responsibilities and activities.”. *Work-life balance* merupakan keseimbangan waktu seorang karyawan antara pekerjaan dengan waktu pribadinya. Sedangkan menurut Grenhause dan Allen (2017) *Work-life balance* adalah sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa adanya konflik yang berlebihan di antara keduanya. Adapun menurut (Zamzamy et al., 2021) *Work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu mengelola pekerjaan, urusan

keluarga, dan urusan lainnya berdasarkan prioritas sehingga tidak terjadi konflik atau benturan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan. Dalam konteks Generasi Z, *work-life balance* memiliki peran penting karena generasi ini cenderung lebih menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Indikator *Work-life balance*

Menurut Greenhaus et al. (2017)

Indikator *Work-life balance*:

1. Keseimbangan Waktu:
2. Keseimbangan Keterlibatan:
3. Keseimbangan Kepuasan:

Turnover Intention

Pengertian *Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sedangkan Mobley (2011) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disebabkan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan yang dia dapatkan sekarang. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan karena karyawan akan berfikir terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan untuk

meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

Dimensi *Turnover Intention*

William H. Mobley (2011) mengemukakan ada tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *Turnover Intention*, yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit) Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini.

Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job) Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (2011) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor keorganisasian dan faktor individual. Faktor-faktor keorganisasian meliputi:

- a. Besar atau kecilnya organisasi, karena perusahaan yang lebih besar mempunyai kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses manajemen sumber daya manusia, serta kegiatan penelitian yang dicurahkan untuk pergantian karyawan.
- b. Gaji, karena ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam perusahaan yang memberikan gaji karyawan dengan rendah.
- c. Bobot pekerjaan, karena ada hubungan antara pergantian karyawan dengan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas serta autonomi atau tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
- d. Gaya penyelia, karena tingkat pergantian karyawan yang tertinggi berada pada kelompok kerja dimana penyelia nya bersikap acuh tak acuh atau kurang peduli dengan karyawan nya dan begitu pun dengan sebaliknya.

Faktor-faktor individual meliputi:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan, karena semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Promosi, karena kurangnya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu alasan pengunduran diri.

- c. Kerabat dalam pekerjaan, karena hubungan kerabat kerjasangat mempengaruhi seorang karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut atau tidak.
- d. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- e. Harapan dapat menemukan pekerjaan lain, karena variabel ini mendapat dukungan begitu penting karena seseorang karyawan ketika keluar dari perusahaan berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.
- f. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi dimana menghadapi individu pada kesempatan, kendala, serta keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya dan melakukan apa yang disukai.
- g. Lingkungan kerja, terdiri dari dua lingkungan yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi perusahaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi budaya organisasi, beban pekerjaan, gaji, hubungan rekan kerja dan kualitas kehidupan kerjanya.

METODE

Objek penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di

berbagai sektor industri di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja generasi Z dari berbagai industri di Kota Bandar Lampung dengan total populasi 375.880 Jiwa. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan sampel 100 orang. Teknik Sampling Slovin. Uji Kualitas Data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data dan Asumsi Klasik. Rancangan Analisis Statistik Analisis Regresi Linier, Koefisien Korelasi, Koefisien. Determinasi Hipotesis Uji-t (Uji secara Parsial) Uji-F (secara Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil perhitungan analisis berganda:

dengan menggunakan SPSS untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), *Work-life balance* (X2) secara parsial dan simultan terhadap Turnover Intention (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.132	.664		.199
	Kompensasi	.309	.080	.391	3.868
	Work_Life_BALANCE	.487	.107	.459	4.549

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Data hasil penelitian (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tercantum dalam rekapitulasi hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat

dibentuk persamaan garis regresi sebagai berikut:

1. (X1) dengan Turnover Intention (Y), semakin naik Kompensasi (X1), maka semakin naik Turnover Intention (Y).
2. Koefisien regresi variabel *Work-life balance* (X2) sebesar 0,487. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Work-life balance* (X2) mengalami kenaikan 1%, maka Turnover Intention (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,487. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Work-life balance* (X2) dengan Turnover Intention (Y), semakin naik Work- Life Balance (X2) maka

semakin meningkat Turnover Intention (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F-statistik)

Untuk menguji signifikansi atau keberartian apakah variabel independen Kompensasi (X1), *Work-life balance* (X2), dan Turnover Intention(X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Turnover Intention (Y). Berdasarkan hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F hitung sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F-statistik)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	437.598	2	218.799	90.952
	Residual	233.347	97	2.406	
	Total	670.945	99		
a. Dependent Variable: Turnover_Intention					
b. Predictors: (Constant), Work_Life_BALANCE, Kompensasi					

$$Y = 0,132 + 0,309 X1 + 0,487 X2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,132 Artinya jika Kompensasi (X1) dan *Work-life balance* (X2) nilainya adalah 0,132 maka Turnover Intention (Y) nilainya adalah 0,996.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,309 Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1%, maka Turnover Intention (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,309 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi

Berdasarkan tabel hasil perhitungan SPSS diperoleh F hitung sebesar 90.952. Kemudian F tabel pada

tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1)=1, dan df 2 ($n-k-1$) atau $100-2-1=97$. Jadi F tabel pada taraf signifikansi 5% 2 (97) diperoleh untuk F tabel sebesar 3,94.

Karena F hitung $>$ F tabel ($90.952 > 3,94$), maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan *Work-life balance* secara simultan terhadap Turnover Intention Bantar. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan *Work-life balance* secara simultan terhadap Turnover Intention.

Uji Parsial (Uji t-statistik)

Hasil perhitungan uji parsial dengan menggunakan SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t-statistik)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.132	.664		.999
	Kompensasi	.309	.080	.391	.000
	Work-Life-BALANCE	.487	.107	.459	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Data hasil penelitian (2025)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji secara parsial apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis statistik penelitian secara parsial dirumuskan sebagai berikut:

Uji Parsial Variabel Kompensasi

Berdasarkan tabel hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung variabel Kompensasi (X1) sebesar 3.868. Kemudian t tabel pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, t tabel $(0,05/2 ; 100-2-1) = (0,025 ; 97)$ diperoleh t tabel sebesar 1,660 Karena t hitung > t tabel (3.868. > 1,660), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Turnover Intention. Kesimpulannya terbukti bahwa

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Uji Parsial Variabel Work-life balance

Berdasarkan tabel hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung variabel *Work-life balance* (X2) sebesar 4.549. Kemudian t tabel pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, t tabel $(0,05/2 ; 100-2-1) = (0,025 ; 97)$ diperoleh t tabel sebesar 1,660 Karena t hitung > t tabel (4.549> 1,660), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-life balance* terhadap Turnover Intention. Kesimpulannya bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Dari ketiga variabel tersebut dirangkum menjadi rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Parsial sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Uji Parsial	Pernyataan	t hitung	t tabel	Kesimpulan
X1 - Y	Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention	3.868	1,660	H_0 ditolak dan H_a diterima (+)
X2 - Y	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention	4.549	1,660	H_0 ditolak dan H_a diterima (+)

Sumber: Data hasil penelitian (2025)

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Kompensasi, dan *Work-life balance*,

secara serentak bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen Turnover Intention (Y).

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variabel independen yang digunakan dalam

model mampu menjelaskan variabel dependen. Dari hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh data sebagaimana

terlihat pada output *model summary* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.652	.645	1.55101	2.195
a. Predictors: (Constant), Work_Life_BALANCE, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Turnover_Intention					

Sumber: Data hasil penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,652 atau (65,2%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Kompensasi dan *Work-life balance* terhadap variabel dependen Turnover Intention sebesar

65,2%. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam model penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2022) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi, sebagaimana terlihat pada output *model summary* tabel 4.26 diperoleh angka R sebesar 0,65,2. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kompensasi (X1) dan *Work-life balance* (X2), terhadap Turnover Intention.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Intension Turnover pada pegawai Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan karena $t_{hitung} > t$

tabel ($3.868 > 1,660$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Turnover Intention. Kesimpulannya terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi Kompensasi yang didapat, maka semakin rendah keinginan untuk pindah atau berhenti dari perusahaan. Kondisi ini dapat menjadi bukti bahwa Kompensasi sangat penting untuk diperhatikan oleh

perusahaan atau instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dan yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention. Kompensasi dibangun oleh beberapa indikator yaitu Besaran gaji yang diterima, Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan, Bonus atau insentif yang diberikan, Kepuasan terhadap sistem penghargaan.

Kontribusi indikator yang terbesar ada pada pernyataan karyawan mampu memberikan dorongan kepada sesama rekan kerja untuk mengkomunikasikan, menyelesaikan, dan mengkoordinasi masalah yang ada. Menurut pendapat para ahli Kompensasi Kompensasi menjadi salah satu aspek penting yang mampu mempengaruhi turnover intention, sehingga karyawan harus memiliki Kompensasi yang baik agar mampu bekerja maksimal sehingga tidak timbul keinginan untuk pindah.

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Intension Turnover pada pegawai Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan t hitung $>$ t tabel ($4.549 > 1,660$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-life balance* terhadap Turnover Intention. Kesimpulannya bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Banyak kajian yang mengatakan bahwa worklife balance berpengaruh terhadap turnover intention. Beberapa peneliti seperti (Wardana &, Rina Anindita, 2020) mengatakan bahwa work life balance dan komitmen organisasi mempengaruhi turnover intention.

Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh (Ilmiah et al., 2022) menyatakan bahwa, semakin banyak *work- life balance* maka tingkat turnover akan semakin rendah karena memiliki dampak positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil analisis menunjukkan bahwa worklife balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu kerja dan pribadi mereka melalui pengaturan jadwal yang fleksibel, beban kerja yang wajar, dan penghargaan terhadap waktu pribadi cenderung merasa lebih puas dan terikat pada organisasi. Keseimbangan ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka tidak hanya termotivasi untuk tetap tinggal tetapi juga lebih produktif.

Hasil analisis deskriptif mengenai work life balance, ditemukan bahwa responden memberikan tanggapan positif terkait dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pengaruh Kompensasi, *Work-life balance*, dan Turnover Intention terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara simultan terdapat Pengaruh Kompensasi dan *Work- life balance*, terhadap Turnover Intention dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($247.906 > 3,96$), maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan *Work-life balance* secara simultan terhadap Turnover Intention.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan WorkLife Balance secara simultan terhadap Turnover Intention. Kompensasi yang berisi Besaran gaji yang diterima, Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan, Bonus atau insentif yang diberikan, dan Kepuasan terhadap sistem penghargaan berpengaruh terhadap Turnover Intention yang terdiri dari Pikiran Untuk Keluar, Keinginan Untuk Mencari Lowongan, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, selain itu juga *Work-life balance* yang terdiri dari time balance, involvement balance dan satisfication balance. Semakin tinggi pengaruh Kompensasi dan *Work-life balance* semakin tinggi juga nilai Turnover Intention. Semakin rendah Kompensasi dan *Work-life balance* semakin rendah juga nilai Turnover Intention.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai mengenai Pengaruh kompensasi dan *work- life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z Di kota bandar lampung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif
 - a. Bahwa Kompensasi berdasarkan skor rata- rata kuesioner pada umumnya tergolong sangat baik, namun skor rata-rata 4.21 pada indikator kuesioner
 - b. Bahwa *Work-life balance* berdasarkan rata- rata kuesioner pada umumnya tergolong sangat baik, namun skor rata-rata 4.16
 - c. Bahwa Turnover Intention, pada umumnya dipersepsikan sangat baik oleh responden, namun skor rata-rata 4.05 pada indikator pada

2. Secara parsial terbukti, bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pada karyawan Generasi -Z di Kota Bandar Lampung. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,95 > 3,96$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi -Z di Kota Bandar Lampung.
3. Secara parsial terbukti, bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan antara *Work-life balance* terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi -Z di Kota Bandar Lampung. Karena berdasarkan perhitungan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,549 > 1,660$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work- life balance* terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi -Z di Kota Bandar Lampung.
4. Secara simultan terbukti bahwa Kompensasi, *Work-life balance*, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi -Z di Kota Bandar Lampung. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($90,952 > 3,96$), maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan *Work-life balance* secara simultan terhadap Turnover Intention Bantar. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan *Work- life balance* secara simultan terhadap Turnover Intention.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran baik Kepada:

1. Perusahaan-perusahaan Di Kota Bandar Lampung dapat meningkatkan kompensasi dan *work-life balance* mencegah terjadinya *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z.
2. Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain diluar variabel independen Kompensasi dan Work-Life terhadap Balance *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Bandar Lampung disebabkan variabel ini hanya berpengaruh sebesar (65,2%).

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, W. P., Latief, A., & Hadiyanti, S. U. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Swasta Generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Adriana, P. S., Hayati, S., & Nurhikmah. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z di Kota Makassar*. Jurnal Psikologi Karakter, 4(1), 261–269. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3747>
- Angelyn, K., & Andreas, H. (2023). *Increase Employee Retention: Impact Work-life balance, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention*. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 4(11), 1099– 1105.
- Aqsa, A. A., Latief, A., & Hadiyanti, S. U. (2023). *Work-life balance, Stres Kerja, dan Turnover Intention* Generasi Z dan Milenial di Kota Samarinda. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 28(1), 1–4. <http://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442​;c>
- ontentReference[oaicite:5]{index=5}.
- Azhar, M. H. (2023). *Pengaruh Work-life balanceterhadap Turnover Intention dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2 022, June 15). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur 2023*. Badan Pusat Statistik(BPS). <https://lampung.bps.go.id/indicator/12/804/1/jumlah-penduduk-menurut-kelompokumur-dan-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Penduduk Usia 15+ yang Bekerja Selama*
- Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and Millennial Survey: Waves of Change - Acknowledging Progress, Confronting Setbacks*. Deloitte Global.
- Deloitte. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and Working with Purpose in a Transforming World*. Deloitte Global.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). *Work– family balance: A review and extension of the literature*. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1-23
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastuti, M. (2022). *Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balanceon Employee Engagement and Turnover Intention*. Golden Ratio of Human Resource Management,

- 2(2), 86–97.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
<https://databoks.katadata.co.id/ketengakerjaan/statistik/b3f1ebd2ecb9163/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-mengundurkan-diri-dari-tempat-kerja>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). *Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct*. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-32
- Kata data. (2023). *Faktor yang Membuat Gen Z Mengundurkan diri dari Tempat Kerja*
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). *Work-life balance pada Karyawan Generasi Z*. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1-16.
- Muhammad, A. R., & Chaerudin, C. (2021). *Influence Compensation, Workload, and Job Satisfaction to Turnover Intention*. *Dinasti International Journal of Economics, Business & Social Science*, 2(5), 882–885.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5>
- Putri, R. F., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2024). *The Effect of Work-life balance and*.