PENGARUH COMPENSATION DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION GENERASI Z DIMEDIASI JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ARIPAH
NIM. B1021201110

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PENGARUH COMPENSATION DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION GENERASI Z DIMEDIASI JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ARIPAH
NIM. B1021201110

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Aripah
NIM	: B1021201110
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh Compensation dan Work-life Balance terhadap Turnover Intention Generasi Z dimediasi oleh Job Satisfaction

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 8 Juli 2025



Aripah

NIM. B1021201110

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Aripah
NIM	: B1021201110
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 8 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :
Pengaruh Compensation dan Work-life Balance terhadap Turnover Intention Generasi Z dimediasi Job Satisfaction

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 8 Juli 2025



Aripah
NIM. B1021201110

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH COMPENSATION DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION GENERASI Z DIMEDIASI JOB SATISFACTION

Penanggung jawab Yuridis

Aripah
B1021201110

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 8 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si. NIP. 197509212000032005	30/09/2025	
Pembimbing 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008	05/08/2025	
Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	30/09/2025	
Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017	01/10/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 10 OCT 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***" Pengaruh Compensation dan Work-life Balance terhadap Work-life Balance Generasi Z dimediasi Job Satisfaction"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Ikram Yakin, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di Sinta 5
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, ayah Asmuli dan Ibu Tussah atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Kakak tercinta, Yulianti dan Feriansyah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura
12. Seseorang yang selalu menjadi penyemangat penulis dalam meyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tanjungpura
13. Seseorang yang sudah memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi penulis untuk berkontribusi dalam tim Prodi dan membuat penulis termotivasi untuk belajar lebih lagi.
14. Teman-teman yang telah memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya.
15. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 8 Juli 2025



Aripah
NIM. B1021201110

Pengaruh Compensation dan Work-life Balance terhadap Turnover Intention Generasi Z dimediasi oleh Job Satisfaction

Aripah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan pada karyawan generasi Z Toko pakaian di kecamatan Jawai dengan melihat kepuasan kerja sebagai faktor yang memediasi hubungan tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian kausal eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 154 karyawan dari total 48 toko pakaian yang ada di kecamatan Jawai. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan Sebanyak 120 karyawan yang memenuhi kriteria penelitian yaitu karyawan yang berusia 18 hingga 27 tahun. Yang menjadi Responden dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Untuk menganalisis data, digunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa compensation dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Selain itu, job satisfaction terbukti memediasi hubungan antara compensation dengan Turnover Intention dan antara work-life balance dengan Turnover Intention. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Toko Pakaian dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam konteks Generasi Z.

Kata kunci: *Compensation; Work-life Balance; Turnover Intention; Job Satisfaction*

Pengaruh Compensation dan Work-life Balance terhadap Turnover Intention Generasi Z dimediasi oleh Job Satisfaction

Aripah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study analyzes the influence of compensation and work-life balance on employees' turnover intention among Generation Z employees working at clothing stores in Jawai District, with job satisfaction examined as a mediating factor in the relationship. A quantitative approach was employed using a causal-explanatory research design. Data were collected through an online questionnaire and measured using a five-point Likert scale. The population of this study consists of 154 employees from a total of 48 clothing stores in Jawai District. A sample of 120 employees was selected based on research criteria, specifically employees aged between 18 and 27 years. Respondents were selected using purposive sampling. To analyze the data, the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method was used with the help of SmartPLS 4 software.The results of the study indicate that both compensation and work-life balance have a positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, job satisfaction was found to mediate the relationship between compensation and turnover intention, as well as between work-life balance and turnover intention. It is expected that the findings of this study will provide practical contributions to clothing store management in formulating effective human resource management strategies, as well as theoretical contributions to the development of human resource management knowledge in the context of Generation Z.

Keywords: *Compensation; Work-life Balance; Turnover Intention; Job Satisfaction*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaruh Compensation dan Work-life Balnce terhadap Turnover Intention Generasi Z dimediasi Job Satisfaction

1. Latar Belakang

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menimbulkan dampak Perkembangan dunia kerja saat ini ditandai dengan masuknya generasi baru, yaitu Generasi Z, ke dalam angkatan kerja. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti lebih menghargai fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance), serta cenderung mencari makna dan kepuasan dalam pekerjaan. Seiring dengan perubahan tersebut, tantangan baru pun muncul bagi organisasi dalam mempertahankan talenta muda ini agar tidak mengalami turnover intention yang tinggi.

Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan menjadi isu krusial bagi organisasi karena dapat berdampak langsung pada produktivitas, biaya perekrutan ulang, serta stabilitas tim kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa berbagai faktor seperti kompensasi dan work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat turnover intention karyawan. Namun, pengaruh tersebut tidak selalu bersifat langsung. Salah satu variabel yang dapat memainkan peran mediasi dalam hubungan ini adalah kepuasan kerja (job satisfaction).

Kompensasi merupakan salah satu faktor motivasional yang penting bagi karyawan. Generasi Z dikenal cukup sensitif terhadap keadilan dalam pemberian kompensasi, baik dari segi jumlah, transparansi, maupun manfaat tambahan lainnya. Ketika kompensasi dirasa tidak memadai, kepuasan kerja pun menurun, yang kemudian dapat memicu keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Di sisi lain, work-life balance juga menjadi prioritas bagi Generasi Z. Mereka menginginkan fleksibilitas waktu, kebijakan kerja hybrid atau remote, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat mengurangi kepuasan kerja dan mempercepat keputusan untuk resign, terutama di kalangan generasi muda yang lebih vokal terhadap isu-isu kesejahteraan kerja.

Job satisfaction berperan sebagai mediator penting yang menjembatani pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap turnover intention. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka — baik karena faktor finansial maupun kualitas hidup yang ditawarkan oleh organisasi — mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan niat untuk keluar pun menurun.

Namun, masih terbatas penelitian yang secara khusus menyoroti hubungan antara kompensasi, work-life balance, job satisfaction, dan turnover intention dalam konteks Generasi Z di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas generasi ini terhadap organisasi.

2. Permasalahan

1) Apakah compensation berpengaruh terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai?
2) Apakah work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai?
3) Apakah compensation berpengaruh terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai?
4) Apakah work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai?
5) Apakah kepuasan kerja (job satisfaction) berpengaruh terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai?
6) Apakah kepuasan kerja (job satisfaction) memediasi pengaruh compensation terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai?
7) Apakah kepuasan kerja (job satisfaction) memediasi pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menganalisis pengaruh compensation terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai.
2) Untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai.
3) Untuk menganalisis pengaruh compensation terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai.
4) Untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai.
5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap turnover intention karyawan generasi Z pada toko pakaian di Kecamatan Jawai.
6) Untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja (job satisfaction) dalam hubungan antara compensation dan turnover intention pada karyawan generasi Z di toko pakaian di Kecamatan Jawai.
7) Untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja (job satisfaction) dalam hubungan antara work-life balance dan turnover intention pada karyawan generasi Z di toko pakaian di Kecamatan Jawai

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal eksplanatori yang dilakukan di Kecamatan Jawai, dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form yang disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria tertentu. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert dengan rentang: 1 = (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan

rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian . rumus Slovin dipilih karena penelitian ini jumlah populasinya telah di ketahui.

Keterangan :

n : Jumlah sampel
N : Jumlah populasi
e : batas toleransi kesalahan

Populasi penelitian ini adalah karyawan toko pakaian di kecamatan jawai dari Generasi Z yang populasinya sebanyak 154 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang yang dipilih berdasarkan kriteria sampel yaitu karyawan Generasi Z yang berumur antara 18 hingga 27 tahun. Strategi pengambilan sampel yang diterapkan adalah pendekatan non-probability sampling,khususnya purposive sampling, dengan standar sebagai berikut: (1) karyawan toko pakaian dikecamatan Jawai, (2) Berusia 18-27 tahun. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan SEM dengan dukungan perangkat lunak Smart PLS 4. Proses pengujian terdiri dari analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan evaluasi validitas dan reliabilitas untuk memastikan reliabilitas instrumen penelitian sebelum melakukan analisis SEM untuk menilai hipotesis dan menyelidiki hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Indikator yang digunakan untuk menyusun item pernyataan dalam penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-statistik pengaruh Compensation terhadap Turnover Intention sebesar 3,076 dan nilai p-value 0,002 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang dimana Compensation berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention

2) Diperoleh nilai t-statistik pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention sebesar 5,657 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, yang dimana Work-life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention

3) Diperoleh nilai t-statistik pengaruh Compensation terhadap Job Satisfaction sebesar 8,129 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang dimana Compensation berpengaruh positif signifikan terhadap Job Satisfaction

4) Diperoleh nilai t-statistik pengaruh Work-life Balance terhadap Job Satisfaction sebesar 6,311 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, yang dimana Work-life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Job Satisfaction.

5) Diperoleh nilai t-statistik pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention sebesar 2,893 dan nilai p-value 0,004 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, yang dimana Job Satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention

6) Diperoleh nilai t-statistik Compensation terhadap Turnover Intention di mediasi Job Satisfaction sebesar 2,761 dan nilai p-value 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis keenam diterima, yang dimana Job Satisfaction dapat memediasi hubungan antara Compensation dan Turnover Intention

7) Diperoleh nilai t-statistik Work-life Balance terhadap Turnover Intention dimediasi Job Satisfaction sebesar 2,535 dan nilai p-value 0,011 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh diterima, yang dimana Job Satisfaction dapat memediasi hubungan antara Work-life Balance dan Turnover Intention.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada Generasi Z di Kecamatan Jawai. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin rendah niat karyawan untuk berpindah kerja, sejalan dengan pendapat Daud dan Afifah (2021) bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang dapat memengaruhi loyalitas mereka. Work-life balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini sejalan dengan Dube dan Ndofirepi (2024), serta Thilagavathy dan Sumithradevi (2023), yang menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menurunkan stres dan meningkatkan kecenderungan bertahan di tempat kerja. Selanjutnya, compensation dan work-life balance sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap job satisfaction. Hal ini mendukung Chen et al. (2023) dan Cole & Castro (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dan keseimbangan hidup kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menurunkan turnover intention. Job satisfaction juga terbukti sebagai mediator yang signifikan antara compensation dan turnover intention, serta antara work-life balance dan turnover intention. Artinya, kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang memperkuat efek kompensasi dan keseimbangan hidup kerja dalam menurunkan keinginan berpindah. Hal ini sesuai dengan pandangan Khawrin dan Sahibzada (2023) bahwa lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja penting untuk mempertahankan karyawan.

2) Saran

Penelitian ini menyarankan agar studi lanjutan memperluas jumlah dan wilayah sampel serta menambahkan variabel lain untuk pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada Generasi Z.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
ISI KARYA AKHIR 2044
1. *Introduction* 2044
2. *Literature Review* 2046
3. *Relationship Between Variables* 2047
4. *Research Method* 2050
5. *Result And Discussion* 2050
6. *Discussion* 2054
7. *Conclusion* 2055
ACKNOWLEDGEMENTS 2055
REFERENCES 2055
LAMPIRAN I SK Dekan xix
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xli
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lvii

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 1. Characteristics of Respondents 2050
Table 2. Validity and Reliability Result.....2051
Table 3. Goodness-of-Fit Results 2052
Table 4. Hypothesis Testing Results.....2053

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Figure 1. Research conceptual framework 2050

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xix
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance*..... xxxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel..... xxxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi..... xxxvi
LAMPIRAN V Kuesioner..... xli
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lvii

INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page xx
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

PENGARUH *COMPENSATION* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* GENERASI Z DIMEDIASI *JOB SATISFACTION*

Aripah[1], Ramadania[2], Ikram Yakin[3], Hasanudin[4]
[1,2,3,4] Faculty of Economics and Business, Universitas Tanjungpura, Indonesia
Email: b1021201110@student.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini meneliti pengaruh *compensation* dan keseimbangan kerja- terhadap keinginan karyawan Generasi Z untuk berpindah kerja (*turnover intention*) pada idustri toko pakaian di Kecamatan Jawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang diukur menggunakan skala *Likert* lima poin. Populasi penelitian terdiri dari 154 karyawan dari 48 toko pakaian di Kecamatan Jawai, dengan sampel sebanyak 120 responden yang berusia 18 hingga 27 tahun dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (*SEM-PLS*) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa compensation dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan *turnover intention.* Selain itu, *job satisfaction* terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *compensation* dan *turnover intention,* serta antara *work life balance* dan *turnover intention*. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen toko pakaian di Kecamatan Jawai dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM yang relevan dengan karakteristik Generasi Z.

Kata Kunci: *Kompensasi, Work-Life Balance, Turnout Intention, Job-Satisfaction, Generasi Z*

Abstract

This study examines the impact of compensation and work-life balance on Generation Z employees' intention to leave apparel retailers in the Jawai sub-district, using job satisfaction as a mediating element in this relationship. This research employs a quantitative methodology utilizing an explanatory causal research design. Data collection was performed via an online questionnaire and assessed using a five-point Likert scale. The study's population comprised 154 employees from 48 apparel retailers in the Jawai sub-district. This study utilized a sample of 120 employees that fulfilled the research criteria, specifically individuals aged 18 to 27 years. The participants in this study were chosen by a purposive sampling method. The Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) method was employed for data analysis with SmartPLS 4 software. The findings indicated that compensation and work-life balance had a favorable and significant influence on turnover intention. Moreover, job satisfaction has been demonstrated to mediate the association between compensation and turnover intention, as well as between work-life balance and turnover intention. This study's results are anticipated to provide practical insights for Clothing Store management in developing efficient human resource management strategies, as well as theoretical advancements in the field of human resource management concerning Generation Z..

Keywords: Compensation, *Work-life Balance, Voting Intention, Job Satisfaction, Generation Z*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting di antara berbagai sumber daya Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam operasional perusahaan karena manusia bertindak sebagai perencana, pengambil keputusan, pelaksana, dan penggerak utama dalam seluruh aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007 dalam Dewi et al., 2022). Kualitas SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang efektif menjadi sangat penting, terutama dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja. Generasi Z, lahir antara 1997 hingga 2012, tumbuh dalam era teknologi canggih yang memengaruhi pandangan mereka terhadap pekerjaan dan kehidupan (Muliawati & Frianto). Mereka kini mulai mendominasi pasar tenaga kerja Indonesia dengan jumlah sekitar 74,93 juta orang atau 27,94% dari total penduduk (BPS, 2023), memberikan kontribusi signifikan bagi masyarakat.

Di era globalisasi dan digitalisasi, dunia kerja berubah drastis, terutama terkait harapan karyawan terhadap pekerjaan dan keseimbangan hidup, khususnya bagi Generasi Z. Perubahan ini memicu persaingan ketat antar perusahaan dalam mempertahankan karyawan, di mana *kompensasi* yang adil dan menarik menjadi faktor penting untuk mengurangi niat karyawan berpindah kerja. *Kompensasi* merupakan penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan, berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan penghargaan lainnya (Daud & Afifah, 2021).

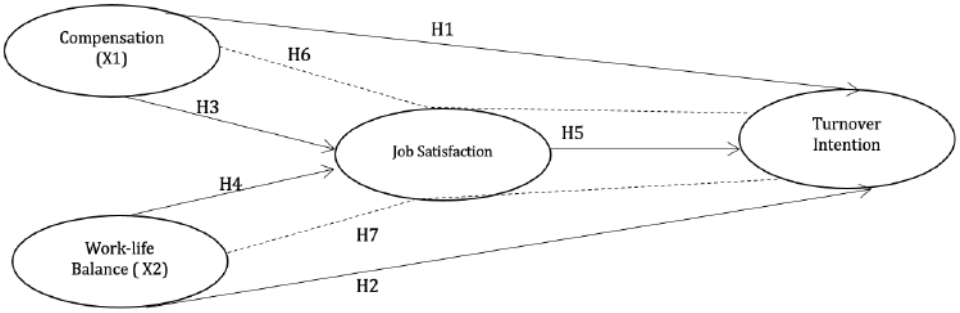
Selain *kompensasi*, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga sangat penting. *Work-life balance* adalah kemampuan karyawan menyelaraskan kewajiban pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Dube & Ndofirepi, 2024), dan menunjukkan sejauh mana seseorang dapat berkontribusi maksimal serta merasa puas dalam menjalankan tanggung jawab baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Thilagavathy & Sumithradevi, 2023).

Kepuasan kerja tercapai ketika kondisi kerja mendukung individu, dan kepuasan ini muncul dari perasaan pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Cole & Castro (2023) menyatakan ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan niat karyawan untuk bertahan di perusahaan dan motivasi intrinsik mereka. Chen et al. (2023) menambahkan bahwa karyawan muda cenderung berpindah kerja jika fasilitas dan peluang pengembangan yang ada tidak memenuhi harapan mereka. Kebahagiaan kerja juga berpengaruh besar pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menjaga kesejahteraan tenaga kerja, perusahaan harus secara aktif mengidentifikasi serta mengatasi masalah yang mengurangi kepuasan karyawan (Khawrin & Sahibzada, 2023).

Meskipun banyak penelitian membahas *kompensasi* dan *work-life balance*, masih terbatas penelitian yang mengkaji hubungan faktor-faktor tersebut dengan *turnover intention* Generasi Z di industri toko pakaian. Berdasarkan observasi awal pada karyawan toko pakaian di Kecamatan Jawai, ditemukan bahwa 2 dari 5 karyawan kurang puas dengan pekerjaannya dan berencana *resign* dalam waktu kurang dari satu tahun. Ketidakpuasan ini juga terlihat dari pelanggaran seperti keterlambatan datang kerja, menunda pekerjaan yang mengganggu kenyamanan konsumen, dan rendahnya tanggung jawab karyawan sehingga pekerjaan terselesaikan lebih lambat dari yang diharapkan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kompensasi dan keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi keinginan untuk keluar dari perusahaan pada karyawan Generasi Z di toko pakaian di kecamatan jawai , dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen toko pakaian dikecamatan jawai dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efisien, serta memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, terutama yang berhubungan dengan Generasi Z.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Konseptual, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
H2 : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
H3 : Compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction
H4 : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction
H5 : Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
H6 : Job Satisfaction memediasi hubungan antara Compensation dan Turnover Intention
H7 : Job Satisfaction memediasi hubungan antara Work-life Balance dan Turnover Intention.