Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis
Vol.8 No.1 (2024) pp. 39-48
https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/E-Bis
p-ISSN : 2580-2062 e-ISSN : 2622-3368

Work-life Balance terhadap *Turnover Intenion* melalui Kompensasi sebagai *Variabel Intervening*

Muhammad Hadiputra Azhar [1*], Ryan Basith Fasih Khan[2]
[1]Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

Email: mailto:hadiputraazhar26@gmail.com[1],ryanbasithfasihkhan@uin-malang.ac.id
Doi: **https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1541**

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel
Diterima :
2023-11-28
Diperbaiki :
2023-12-04
Disetujui :
2023-12-14

Kata Kunci:
***Work-life Balance*, *Turnover Intention*, Kompensasi, Generasi Z**

ABSTRAK

Generasi Z, yang merupakan kelompok terbaru yang memasuki dunia professional kerja saat ini, dikenal memiliki tingkat keinginan untuk pindah pekerjaan yang tinggi, yang dapat menimbulkan dampak negatif yang beragam. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi Z di Kota Malang dengan kompensasi sebagai variabel mediasi. Metodologi yang digunakan adalah teknik kuantitatif yang dikombinasikan dengan analisis deskriptif. Seratus pekerja generasi Z di Kota Malang menjadi sampel jenuh, yang dipilih dengan menggunakan teknik non-probability sampling. SmartPLS digunakan untuk analisis data setelah kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara para pekerja di Generasi Z, *work-life balance* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk keluar, kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kompensasi. Kompensasi juga tidak berpengaruh signifikan sebagai mediator antara *work-life balance* dan *turnover intention*.

Keywords:
Work-life Balance*, *Turnover Intention*, *Compensation*, *Z Generation

ABSTRACT

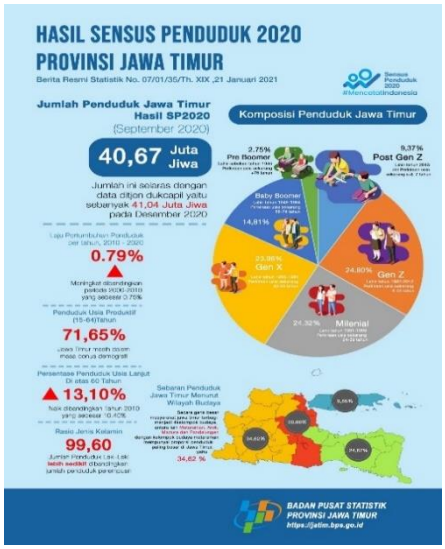
Generation Z, which is the newest group entering the professional workforce today, is known to have a high rate of turnover intention, which can have a variety of negative impacts. Therefore, this study aims to investigate the effect of work-life balance on turnover intention among Generation Z workers in Malang City with compensation as a mediating variable. The methodology used is a quantitative technique combined with descriptive analysis. One hundred generation Z workers in Malang City became a saturated sample, which was selected using non-probability sampling techniques. SmartPLS was used for data analysis after questionnaires were used for data collection. The results showed that among Generation Z workers, work-life balance has no significant impact on turnover intention, compensation has a positive effect on turnover intention, and work-life balance has a positive effect on compensation. Compensation also had no significant effect as a mediator between work-life balance and turnover intention.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprapto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54316

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor krusial bagi perusahaan atau organisasi sebagai pemikir, perencana, dan penggerak demi tercapainya tujuan perusahaan. SDM, yaitu individu yang bekerja dalam organisasi, merupakan aset yang harus dikembangkan. Perusahaan harus mengelola SDM dengan baik karena SDM menjadi faktor produksi yang menggerakkan elemen lainnya.

Individu yang lahir pada tahun 1997-2012 atau disebut generasi Z mendominasi presentase generasi di Jawa Timur dibanding generasi lain menurut Badan Pusat Statistika (BPS). Berikut merupakan hasil sensus penduduk Jawa Timur pada tahun 2020 yang resmi di



rilis oleh BPS:

Gambar 1. Sensus Penduduk

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa di Jawa Timur generasi Z memiliki presentase yang paling tinggi saat ini. Dalam dunia kerja aktif saat ini rata-rata berasal dari tiga generasi, yaitu generasi *Baby Boomers*, generasi X dan generasi Y (millennial). Namun akan terjadi pergeseran generasi dalam dunia kerja dimana *Baby Boomers* yang sudah mulai memasuki masa pensiun akan tergantikan dengan generasi Z yang mulai masuk kedalam dunia kerja professional.

Dalam era dominasi pekerja generasi muda, perusahaan perlu fokus pada pengembangan SDM generasi Z, yang lahir antara tahun 1997-2012. Setiap generasi memiliki pola kerja yang berbeda, seperti Baby Boomers yang optimis dan teratur, Generasi X yang santai dan skeptis, Generasi Y yang mengutamakan efisiensi, dan Generasi Z yang ingin fleksibilitas dalam bekerja.

Generasi Z cenderung menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, fleksibilitas jadwal, penggunaan teknologi, dan pakaian yang nyaman (Rachmawati, 2019). Mereka lebih suka bekerja secara kelompok dan mengharapkan fleksibilitas kerja serta *work-life balance*. Fenomena ini tercermin dalam survei yang menunjukkan bahwa 45% dari mereka menginginkan fleksibilitas kerja dan 69% tidak selalu bekerja di kantor (Prayoga, 2022).

Namun, kecenderungan Generasi Z untuk sering pindah-pindah perusahaan dapat meningkatkan tingkat turnover intention, sehingga perusahaan perlu memahami dan mengakomodasi harapan serta kebutuhan khusus generasi ini dalam manajemen SDM.

Turnover adalah saat karyawan berpindah dari perusahaan yang satu ke perusahaan lainnya dan level turnover yang tinggi dapat berdampak negatif pada operasi, produktivitas, dan biaya perusahaan (Wirawan, 2015). *Turnover Intention*, keinginan karyawan untuk berpindah, menjadi masalah umum yang dipicu oleh berbagai faktor seperti *work-life balance* dan kompensasi.

Penelitian ini mencoba memahami hubungan antara *work-life balance*, kompensasi, dan *turnover intention*. Hasilnya dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat meminimalisir turnover dengan memperhatikan aspek-aspek ini dalam manajemen SDM mereka.

Menurut penelitian (Geofanny et al., 2022) dan (Hafid & Prasetio, 2017), temuan penelitian menunjukkan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh *work-life balance*. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin kecil niat untuk meninggalkan pekerjaan, begitu pula sebaliknya. Penelitian (Oktaviani & Budiono, 2018) menunjukkan hasil *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Terdapat elemen lain yang lebih penting, sehingga tinggi atau rendahnya *work-life balance* yang terdapat pada diri pegawai dalam penelitian ini tidak akan berpengaruh terhadap keputusan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Work-life balance menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Idulsafitri, 2018). Tingkat *work-life balance* yang rendah dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berhenti. Faktor-faktor seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi *work-life balance*.

Selain *work-life balance*, kompensasi juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian (Nurhasanah, 2021) & (Purba & Ruslan, 2020) menyatakan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi secara negatif oleh kompensasi. Hal ini menyiratkan bahwa niat untuk berpindah kerja berkorelasi terbalik dengan jumlah kompensasi yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Namun, menurut penelitian, kompensasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kecenderungan seseorang untuk berpindah pekerjaan (Sandy, 2019). Menurut hasil ini, niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak terutama ditentukan oleh kuantitas pendapatan yang mereka terima atau kualitas rencana kompensasi.

Karyawan menerima kompensasi sebagai bentuk apresiasi atas upaya mereka terhadap bisnis. Perusahaan biasanya menawarkan insentif sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan loyalitas mereka. Kompensasi yang terdiri dari tunjangan, bonus, dan gaji juga merupakan hal yang krusial (Simamora, 2004). Studi yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2014) Gaji yang tidak memadai dapat membuat pekerja lebih cenderung untuk keluar dari organisasi. Menurut penelitian, ada korelasi yang signifikan antara tingkat niat untuk keluar dan kepuasan kompensasi. Dalam sebuah pembaruan, dampak dari *work-life balance* pada *turnover intention* ditentukan oleh para peneliti dengan memasukkan kompensasi sebagai variabel mediasi.

Karena masih terdapat beberapa perbedaan pendapat dari penelitian sebelumnya yang sudah diuraikan, penelitian ini dipandu oleh pertanyaan-pertanyaan tersebut dan merumuskan judul penelitian yang relevan. “Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang”.

KAJIAN PUSTAKA

Work-life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang dapat didefinisikan sebagai ikatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Greenhaus et al., 2003) menyatakan *work-life balance* merupakan situasi atau kondisi seseorang ketika sama-sama terlibat dan puas dalam kehidupan pribadinya dan kehidupan professional dalam bekerja. *Work-life balance* memiliki dampak besar terhadap beberapa faktor seperti kesehatan, kesejahteraan, kualitas hidup, dan sosial yang berkelanjutan (Isabel Sánchez-Hernández, 2019).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor kunci dalam kehidupan individu yang bekerja. Pencapaian kesepadanan yang berhasil antara aspek pekerjaan dan kehidupan personal dapat memberikan sejumlah manfaat signifikan bagi Perusahaan atau atasan karena karyawan menjadi lebih termotivasi, produktif, dan mengurangi tingkat stres. Mereka juga merasa dihargai oleh pimpinan mereka. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan juga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi. Semakin besar kendali yang dimiliki oleh karyawan terhadap kehidupan mereka, semakin mampu mereka untuk menjaga keseimbangan dan berkomitmen pada tugas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga

Kompensasi

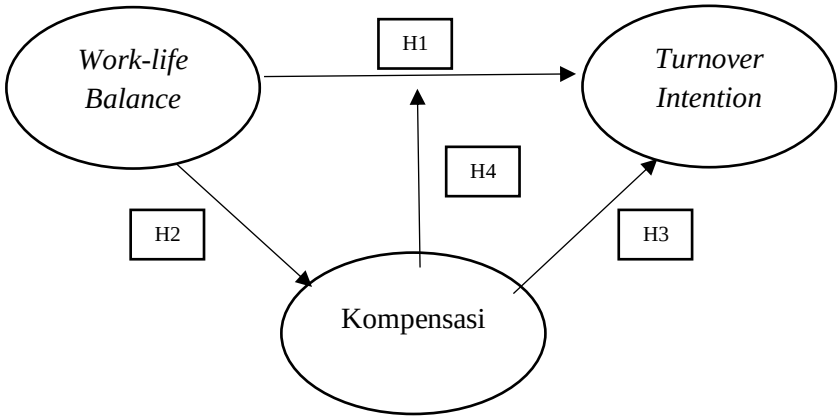
(Swasto, 2011) menyatakan bahwa ada dua cara untuk mendefinisikan kompensasi: dari perspektif organisasi dan dari perspektif individu karyawan. Dari perspektif individu pekerja, kompensasi adalah semua yang diperoleh pekerja sebagai balas jasa untuk tenaga kerja dan energi mental yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Namun, dari perspektif organisasi, kompensasi mencakup semua manfaat yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka dan pertimbangan untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Pemberi kerja memberikan pekerja mereka berbagai manfaat, yang dapat dibagi menjadi dua kategori: manfaat langsung, seperti gaji dan insentif, dan manfaat tidak langsung, yang mencakup fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Turnover Intention

Istilah "turnover intention" berasal dari kombinasi kata "turnover" dan "intention". Ketika seorang karyawan meninggalkan sebuah perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain, hal ini disebut sebagai turnover (Rivai, 2009). Menurut (Wirawan, 2015), istilah "turnover" menggambarkan situasi di mana seorang karyawan meninggalkan satu perusahaan atau organisasi untuk mengambil posisi di perusahaan atau organisasi lain karena berbagai alasan. Sementara itu, intensi mengacu pada keinginan atau rencana seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam konteks *turnover intention* yang dijelaskan oleh Mobley et al. (1978) sebagaimana disebutkan oleh (Halimah, 2016), itu merujuk niat karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaannya atau pindah tempat kerja sesuai pilihan mereka sendiri.

Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

Hipotesis

H1: Diduga *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
H2: Diduga *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kompensasi
H3: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
H4: Diduga *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kompensasi sebagai Variabel *Intervening*

METODE

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif *explanatory research* diaplikasikan padapenelitian ini. Jenis penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2013) merupakan penelitian data yang berupa angka atau data kualitatif yang telah diangka dapat diidentifikasi. Selanjutnya, pendekatan penelitian *explanatory research*, sebagaimana dijelaskan oleh (Hetami dan Bharata, 2021) adalah metode yang digunakan untuk menyelidiki hubungan sebab dan akibat antara variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam konteks ini, fokus penelitian adalah hubungan antara *Work-life balance* (X) Analisis Partial Least Square digunakan untuk menyelidiki hubungan antara Turnover intention (Y) dan kompensasi (Z) sebagai variabel intervening. Analisis *Partial Least Square* digunakan dalam program SmartPLS 4.0 untuk melakukan pengujian.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah generasi z yang tergolong dalam kelahiran tahun 1997 hingga awal 2012 yang berada di Kota Malang. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 100 pekerja generasi z yang bekerja di Kota Malang. Dengan menggunakan kuesioner berformat Google Form, peneliti mengumpulkan data.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependennya adalah *turnover intention* (Y), variabel independennya adalah *work-life balance* (X), dan variabel mediasi adalah kompensasi (Z).

Definisi dan operasionalisasi variabel-variabel dijabarkan sebagai berikut:

Work-life Balance (X)

Pada penelitian ini, variabel indepenen yang digunakan *Work-life Balance* yang diukur dengan variabel indikator seperti yang dikemukakan oleh (Greenhaus et al., 2003)

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel *Work-life Balance*

Variabel	Indikator	Pengukuran
***Work-life Balance* (X)**	Keseimbangan Waktu	Skala Likert
	Keseimbangan Keterlibatan	
	Keseimbangan Kepuasan	

Kompensasi (Z)

Pada penelitian ini Variabel *Intervening* yang digunakan adalah Kompensasi yang diukur dengan variabel indikator seperti yang dikemukakan oleh (Simamora, 2015)

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (Z)	Upah/Gaji	Skala Likert
	Insentif	
	Tunjangan	
	Fasilitas	

Turnover Intention (Y)

Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah *Turnover Intention*. yang diukur dengan variabel indikator seperti yang dikemukakan oleh Lum *et al*, dalam (Kuncoro, 2012)

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Indikator	Pengukuran
***Turnover Intention* (Y)**	Niat untuk keluar	Skala Likert
	Keinginan untuk mencari lowongan	
	Pikiran untuk keluar	

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Item	*Work-life Balance* (X)	Kompensasi (Z)	*Turnover Intention* (Y)	Keterangan
X.1	0.744			Valid
X.2	0.752			Valid
X.3	0.747			Valid
X.4	0.725			Valid
X.5	0.828			Valid
X.6	0.706			Valid
X.7	0.753			Valid
X.8	0.787			Valid
X.10	0.731			Valid
Z.1		0.815		Valid
Z.2		0.819		Valid
Z.3		0.796		Valid
Z.5		0.777		Valid
Y.7			0.743	Valid

Y.8	0.858	Valid
Y.9	0.848	Valid

Uji validitas terhadap item pernyataan variabel *work- life balance*, kompensasi, dan *turnover intention* dinyatakan valid. Item pernyataan yang tidak valid dihilangkan. Berikutnya, dalam pengujian reliabilitas, hasil menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel melebihi batas 0.6, menandakan tingkat reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, Dalam menilai konstruk yang diteliti, variabel yang telah dianggap valid juga dapat dianggap dapat dipercaya.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Composite Reliability*	Keterangan
***Work-life Balance* (X)**	0.903	**Reliable**
Kompensasi (Z)	0.820	**Reliable**
***Turnover Intention* (Y)**	0.752	**Reliable**

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

PENGARUH	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T *Statistics* (|O/STDEV|)	P Values
X -> Z	0.586	0.599	0.085	6.862	0.000
X -> Y	0.022	0.016	0.108	0.199	0.943
Z -> Y	0.232	0.249	0.096	2.410	0.016
X -> Z -> Y	-0.020	-0.014	0.066	0.302	0.763

Mengacu pada tabel 6 di atas diketahui bahwa *Work-life Balance* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z)**.** Kemudian Kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)**.** Sementara *Work-life Balance* (X) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)**.** Dan *Work-life Balance* (X) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kompensasi (Z)**.**

Pembahasan

Pengaruh *Work-life Balance* (X) terhadap Kompensasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *work-life balance* (X**)** berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi (Z), artinya semakin tinggi *work-life balance*, maka akan berdampak pada meningkatnya kompensasi pekerja generasi Z Kota malang.

Work-life Balance (X) berpengaruh terhadap Kompensasi (Z) karena pekerja bisa menjaga dengan baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Semangat kerja yang tinggi memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh atau dampak positif terhadap rekan-rekan kerja, sehingga ketika satu karyawan memiliki semangat dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat memotivasi karyawan lain untuk juga bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Fenomena ini tentu akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan, menghasilkan pencapaian target yang telah ditetapkan. Ketika kinerja karyawan meningkat, peluang bagi perusahaan untuk memberikan insentif pun semakin terbuka.

Sebagai pembaharuan dalam penelitian, Peneliti mengkaji variabel dampak dari *work-life balance* terhadap kompensasi, sebuah hubungan yang belum menjadi fokus penelitian

sebelumnya. Temuan ini dapat menjadi dasar atau pijakan untuk penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel ini.

Pengaruh *Work-life Balance* (X) terhadap *Turnover Intention*

Penulis menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja generasi Z Kota Malang. yang artinya tinggi rendahnya *work-life balance* yang dimiliki pekerja genrasi Z Kota Malang tidak akan memberikan pengaruh pada niat pekerja untuk keluar kerja.

Beberapa pekerja generasi Z Kota Malang banyak Para pekerja yang mengalami penambahan jam kerja di atas standar yang telah ditetapkan atau tidak memperoleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mungkin tetap memiliki niat untuk tetap bekerja di perusahaan, karena mereka mungkin merasa puas dengan pencapaian mereka melalui berbagai aspek seperti gaji, bonus, dan perlindungan ketenagakerjaan yang diterima.

Pengaruh Kompensasi (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil diketahui bahwa kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada pekerja generasi Z kota Malang, yang artinya semakin tinggi kompensasi, maka keinginan karyawan untuk keluar memungkinkan akan meningkat.

Meskipun kompensasi yang tinggi umumnya dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan, namun ada beberapa aspek lain yang perlu diperhatikan. Seperti lingkungan kerja, pengembangan karir di Perusahaan, tuntutan kerja yang berlebihan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memiliki peran yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia mereka mencakup aspek-aspek ini untuk meminimalkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Pengaruh *Work-life balance* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kompensasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penulis menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada pekerja generasi Z Kota Malang Hal ini berarti bahwa kompensasi (Z) tidak dapat memediasi pengaruh *work-life balance* (X**)** terhadap *turnover intention* (Y) pada pekerja generasi Z kota Malang. Hal tersebut disebabkan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Peneliti mencoba untuk membawa hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* dengan menggunakan variabel kompensasi sebagai mediator. Temuan menunjukkan bahwa kompensasi tidak dapat secara efektif memoderasi efek dari kedua faktor tersebut. Hasil ini dapat menjadi titik awal atau kerangka kerja untuk investigasi di masa depan mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi, dengan variabel gaji sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan variabel intervening berupa kompensasi pada pekerja generasi Z di Kota Malang. Kompensasi dan *work-life balance* berkorelasi positif. *Turnover intention* dipengaruhi secara positif oleh kompensasi. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap efek mediasi *work-life balance* pada *turnover intention*. Investigasi selanjutnya di berbagai organisasi atau perusahaan dapat menghasilkan data empiris tambahan mengenai faktor *work-life balance* dan dampak kompensasi pada *turnover intention*.

REFERENSI

Dewi, A., Djamhur, P., & Djudi Mukzam, H. M. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 12, Issue 2).

Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado* (Vol. 3, Issue 1).

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)*. *14*(3). www.stembi.ac.id

Halimah, T. N. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, *2*(2).

Idulsafitri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi*. Andi Offset.

Isabel Sánchez-Hernández, M. , G.-L. Ó. R. , B.-M. M. , & T.-J. J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(24).

Kuncoro, W. (2012). *ABSTRAKSI PENGARUH SISTEM REMUNERASI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION*.

Nurhasanah, L. & O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, *2*(2).

Prayoga, R. A. , & L. T. (2022). Strategi pengembangan kualitas sdm generasi millenial & generasi Z dalam menghadapi persaingan global era 5.0. *In Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, *1*(1), 37–40.

Purba, M. Y., & Ruslan, S. (2020). *INFLUENCE COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION TO TURNOVER INTENTION*. *1*(4). https://doi.org/10.38035/DIJEFA

Rachmawati, D. (2019). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV e-Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja)*. http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/download/2721/1944

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* . Raja Grafindo Persada.

Sandy, F. B. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL COMMITMENT KARYAWAN PT IDX. In *MEI* (Vol. 16, Issue 1).

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aditya Media.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*.

Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.