

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA JAKARTA

Fadhilla Asyhani Selfianti¹, Ratna Komala Putri²

^{1,2} Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom,

Indonesia

fadhillary@student.telkomuniversity.ac.id, ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Masuknya Generasi Z ke dunia kerja menghadirkan tantangan baru bagi perusahaan, khususnya di Kota Jakarta. Generasi ini mengutamakan fleksibilitas kerja, *Work Life Balance*, dan kompensasi yang layak, namun masih banyak yang memiliki keinginan tinggi untuk *resign*. Pendekatan kuantitatif diambil dalam studi ini dengan SEM-PLS. Adapun 290 responden terlibat dalam studi ini dengan dihimpun melalui kuesioner *online*. Hasil mengindikasikan bahwasanya *work life balance* dan kompensasi kerja memengaruhi *turnover intention* dengan signifikan dan negatif. Temuan ini menjadi masukan penting bagi perusahaan dalam menyusun strategi retensi karyawan Gen Z.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, *Work Life Balance*, Kompensasi Kerja, Generasi Z.

Abstract

The entry of Generation Z into the workforce presents new challenges for companies, particularly in Jakarta. This generation prioritizes work flexibility, work life balance, and fair compensation, yet many still have a strong desire to resign. A quantitative approach was taken in this study using SEM-PLS. A total of 290 respondents participated in this research, which was conducted through an online questionnaire. The findings demonstrated that employment remuneration and work-life balance have a significant and unfavourable impact on the intention to leave a job. These findings provide important input for companies in developing retention strategies for Gen Z employees.

Keywords: *Turnover Intention*, *Work Life Balance*, Compensation, Generation Z.

I. PENDAHULUAN

Globalisasi dan persaingan singkat menuntut perusahaan menjaga sumber daya manusia berkualitas sebagai kunci produktivitas dan daya saing. Di tengah perubahan teknologi, lingkungan kerja yang mendukung menjadi penting untuk mencegah *turnover intention* yang dapat mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan. Faktor yang mendorong Generasi Z untuk bertahan di perusahaan dipengaruhi oleh preferensi mereka terhadap pekerjaan ideal, seperti *work life balance*, fleksibilitas kerja, dan lingkungan yang akrab. Survei Tirto.id (2022) menunjukkan 19,04% Generasi Z memilih keseimbangan kerja-waktu luang, sementara penelitian lain mengungkap 45% menginginkan fleksibilitas dan 69% tidak ingin selalu bekerja di kantor. Kompensasi juga penting, namun berada di urutan ketiga setelah faktor-faktor non finansial.

Kompensasi yang layak menjadi faktor penting agar Generasi Z bertahan di perusahaan. Survei Katadata.co.id (2023) menunjukkan 64,9% responden merasa gaji tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penelitian lain juga menekankan bahwa Generasi Z mencari keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan imbalan finansial yang setara dengan tanggung jawab mereka. kompensasi yang tepat bukan sekadar mendorong retensi, melainkan pula meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis kompensasi dan *work life balance* dalam memengaruhi *turnover intention* para pekerja Gen Z di Kota Jakarta.



II. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Manajemen SDM (Sumber daya Manusia)

Mengacu dari Syarief et al. (2022:305), manajemen SDM melibatkan pengelolaan administrative atas upaya, pengetahuan keterampilan, dan perilaku individu guna meningkatkan partisipasi dan koordinasi mereka secara otoritatif dalam rangka implementasi kontrak kerja (sementara atau tetap) untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menurut Robbins (2016:29-30) merupakan suatu disiplin ilmu yang meneliti apakah individu, sekelompok orang, dan struktur perilaku dalam organisasi memengaruhi tujuan untuk menjalankan suatu pemahaman untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi tersebut.

2.3 Work Life Balance

Work Life Balance menurut Suhartini (2021) ialah suatu kondisi seimbang yang terjadi dalam kehidupan kerja dan berkaitan erat dengan kehidupan pribadi seseorang. Stabilitas antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya ini menjadi aspek krusial untuk meningkatkan tingkat kepuasan individu terhadap profesinya.

2.4 Kompensasi Kerja

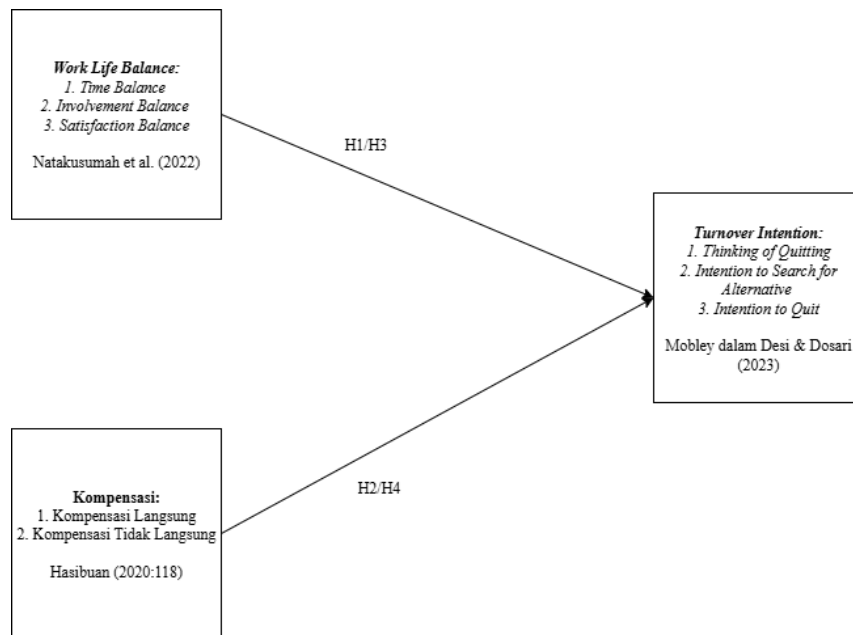
Kompensasi mengacu definisi Dahlia dan Fadli (2022) ialah penerimaan yang diperoleh oleh karyawan, baik dalam bentuk tunai maupun barang yang mencakup kompensasi langsung ataupun tidak untuk balasan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi. Hal tersebut meliputi bentuk tambahan yang sifatnya finansial ataupun tidak dan diserahkan sesuai dengan ketentuan perusahaan untuk mendorong motivasi kerja dan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawannya.

2.5 Turnover Intention

Turnover intention menurut (Oloyede & Soyemi, 2022) ialah intensi dari pekerja untuk berhenti dari organisasi atau tempat mereka bekerja. Keinginan karyawan tersebut mampu dipahami sebagai niat mereka untuk tidak bekerja lagi di perusahaannya dengan sukarela. Tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Studi ini bertujuan guna mengidentifikasi sejauh mana pengaruh kompensasi serta keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap intensi pekerja Gen Z di wilayah Jakarta untuk mengundurkan diri dari tempat mereka bekerja. *Work life balance* dan besaran kompensasi kerja berperan sebagai variabel bebasnya, sedangkan keinginan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan perusahaan merupakan variabel terikatnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran dan tujuan hendak diraih dalam kajian ini, mampu disimpulkan hipotesis penelitian ialah:

H1: *Work Life Balance* memengaruhi *Turnover Intention* kelompok pekerja Generasi Z secara signifikan di Kota Jakarta.

H2: Kompensasi Kerja memengaruhi *Turnover Intention* kelompok pekerja Generasi Z secara signifikan di Kota Jakarta.

H3: Tidak terdapat perbedaan pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* antara karyawan laki-laki dan perempuan.

H4: Tidak terdapat perbedaan pengaruh Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention* antara karyawan laki-laki dan perempuan.

III.METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan jawaban dari tujuan melihat pengaruh pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Kerja terhadap *Turnover intention* pada kelompok pekerja Generasi Z di Kota Jakarta. Dalam studi

ini, *Turnover Intention* diposisikan sebagai variabel terikat atau variabel dependen, sedangkan *Work Life Balance* dan Kompensasi Kerja berperan sebagai variabel bebasnya, sehingga diperlukan pendekatan penelitian yang sejalan dengan karakteristik topik yang diangkat. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengkaji pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pekerja Generasi Z yang berada di wilayah Jakarta, dan pendekatan yang paling selaras untuk diaplikasikan ialah studi kuantitatif. Adapun SEM-PLS diaplikasikan guna menganalisis data dalam studi ini, yakni sebuah metode analisis yang cukup luas penggunaannya di berbagai disiplin ilmu penelitian. Keunggulannya dibuktikan dengan dukungan aplikasi SmartPLS, sehingga dianggap sebagai pendekatan efektif dalam membangun model penelitian (Agustina & Sugiarti, 2024). Metode SEM merupakan pendekatan analisis multivariat generasi kedua yang memberikan peluang bagi peneliti untuk mengeksplorasi keterkaitan kompleks antar sejumlah variabel secara bersamaan guna mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang model secara keseluruhan (Santoso & Indrajaya, 2023).

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas, mengindikasikan bahwasanya didapatkan angka *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada di masing-masing variabelnya $>0,70$, yang menandakan bahwa data pada studi ini selaras dengan persyaratan pada uji reliabilitas.

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
<i>Work Life Balance</i>	0,961	0,955	Terpenuhi (Reliabel)
Kompensasi Kerja	0,957	0,951	Terpenuhi (Reliabel)
<i>Turnover Intention</i>	0,935	0,919	Terpenuhi (Reliabel)

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Uji Validitas

Mengacu temuan pengujian yang disajikan dalam tabel tersebut, maka variabel X1 (*Work Life Balance*), X2 (Kompensasi Kerja), dan Y (*Turnover Intention*) dinyatakan sudah memenuhi kriteria nilai AVE atau diindikasikan memenuhi validitas dikarenakan bernilai melebihi 0,50 dan telah memenuhi ketentuan syarat.

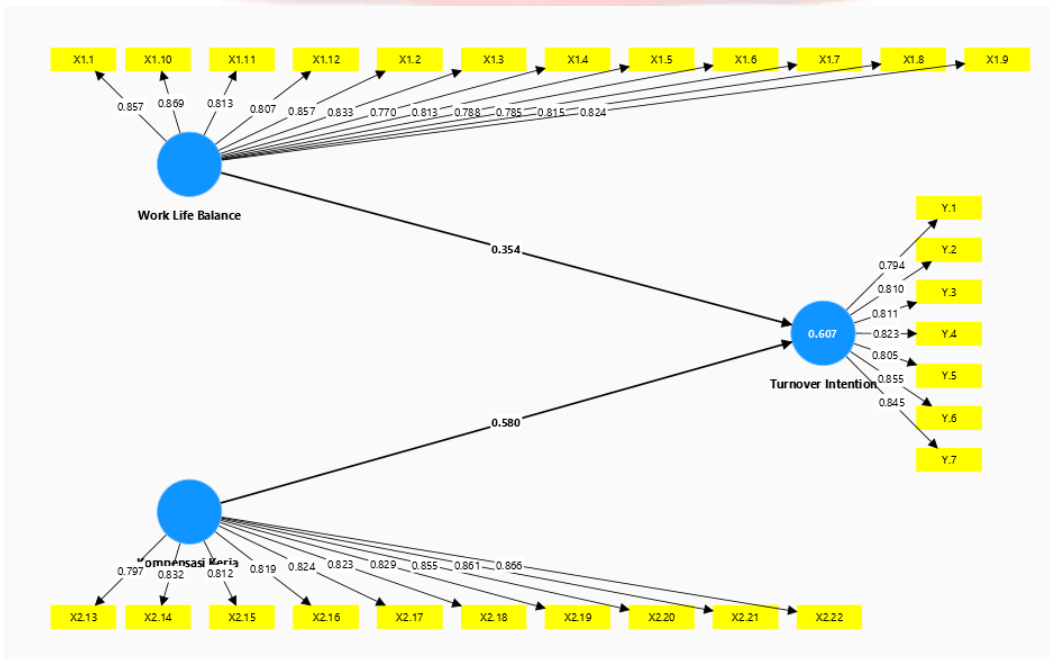
Tabel 4.2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.672	Terpenuhi
Kompensasi Kerja (X2)	0.692	Terpenuhi
Turnover Intention (Y)	0.674	Terpenuhi

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

4.2 Uji Pengukuran Outer Model

Menurut Ghozali (2021), *outer model* atau pengukuran model luar berperan guna menjembatani penghubung antara indikatornya dan variabel laten. Tahap *outer model* sendiri membantu untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan berguna sebagaimana mestinya. Berikut merupakan hasil dari *outer model* menggunakan SmartPLS4.



Gambar 4.1 Outer Model

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

4.3 Uji MGA

4.3.1 Uji MGA (*Multigroup Analyze*) X1 (*Work Life Balance*) terhadap X2 (*Turnover Intention*) didasarkan pada Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Hasil Uji MGA X1 (*Work Life Balance*) terhadap X2 (*Turnover Intention*) Mengacu Jenis Kelamin

	2-Tailed (Laki-laki vs Perempuan) <i>p-values</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,237	Tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Mengacu dalam Tabel 4, mampu diketahui bahwasanya hasil dari analisis uji MGA dalam penelitian ini ditunjukkan melalui angka *p-values*. Pada hubungan antara kedua variabelnya tersebut, baik pada karyawan laki-laki maupun perempuan, diperoleh angka *p-values* sejumlah $0,237 > 0,005$. Maka dari itu, berdasarkan temuan pengujian MGA, mampu dimaknai bahwasanya pada kelompok pekerja perempuan dan laki-laki, tidak dijumpai beda yang signifikan dalam pengaruhnya pada *Work Life Balance*.

4.3.2 Uji MGA (*Multigroup Analyze*) X1 (*Work Life Balance*) terhadap X2 (*Turnover Intention*) didasarkan pada Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Hasil Uji MGA X1 (*Work Life Balance*) terhadap X2 (*Turnover Intention*) Mengacu Jenis Kelamin

	2-Tailed (Laki-laki vs Perempuan) <i>p-values</i>	Keterangan
<i>Kompensasi Kerja</i> (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,370	Tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 mampu diindikasikan bahwasanya temuan analisis dari pengujian MGA dalam studi ditinjau melalui angka *p-values*. Pada hubungan antara *Kompensasi Kerja* terhadap *Turnover Intention* antara

karyawan pria dan wanita, diperoleh angka *p-values* sejumlah $0,370 > 0,005$. Dengan begitu, mampu dimaknai bahwa mengacu dari temuan pengujian analisis MGA tersebut, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara kelompok pekerja laki-laki dan perempuan terhadap pengaruh Kompensasi Kerja.

4.5 Uji Inner Model

Temuan pengujian analisis data mengindikasikan bahwasanya angka koefisien determinasi sejumlah 0,607 mengindikasikan bahwasanya kedua variabel dependennya secara substansial mampu menerangkan variabel independennya sejumlah 60,7%, sedangkan 39,3% sisanya dikenai efek dari prediktor lainnya yang tidak tercakup dalam kajian ini. Adapun nilai *predictive relevance* (Q^2) pada variabel *turnover intention* tercatat sejumlah 0,585 (> 0) mengindikasikan model berkemampuan prediksi yang baik. Dari hasil *F Square*, *work life balance* (0,280) dan kompensasi kerja (0,750) memengaruhi secara kuat kepuasan kerja, sesuai kategori Ghazali (2021). Model FIT juga menunjukkan kecocokan yang baik dengan nilai SRMR sejumlah 0,051 (perfect fit).

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Path Coefficients

Tabel 4.5 Hasil Path Coefficients

	Path	Path Coefficients
H1	Work Life Balance (X1) → Turnover Intention (Y)	-0.298
H2	Kompensasi Kerja (X2) → Turnover Intention (Y)	-0.348

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 tentang *path coefficients*, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Variabel *Work Life Balance* memengaruhi variabel *Turnover Intention* secara negatif. Maknanya, stabilitas kerja dan kehidupan pribadinya yang kian baik pada karyawan, beriringan dengan kian rendahnya keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Nilai -0.298 menunjukkan pengaruh negatif yang moderat.
2. Variabel Kompensasi Kerja memengaruhi niat untuk keluar (*Turnover Intention*) secara negatif. Maknanya kompensasi yang kian tinggi diterima oleh karyawannya, beriringan dengan kian rendahnya niat mereka untuk keluar dari pekerjaan. Nilai -0.348 menunjukkan bahwa hubungan ini cukup kuat dan berlawanan arah.

Tabel 4.6 Hasil signifikansi

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1	<i>Work Life Balance (X1) → Turnover Intention (Y)</i>	-0.298	-0.307	0.067	4.420	0,000
H2	Kompensasi Kerja (X2) → Turnover Intention (Y)	-0.348	-0.357	0.067	5.155	0,000

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Mengacu tabel 4.6, hipotesis menunjukkan X1 (*work life balance*) dan X2 (kompensasi kerja) memengaruhi Y (*turnover intention*). Pada hipotesis 1, *work life balance* bernilai t-statistik sejumlah 4,420 ($>1,96$), *p-values* 0,000 (1,96), dan *path coefficients* -0.298. Pada hipotesis 2 kompensasi kerja bernilai t-statistik 5.155 ($>1,96$), *p-values* 0,000 (1,96), dan *path coefficients* -0.348. Maknanya *work life balance* dan kompensasi kerja yang kian baik jika diberikan oleh perusahaan, beriringan dengan kian rendahnya *turnover intention* (intensi pekerja untuk berhenti bekerja).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Hasil Analisis Deskriptif *Work Life Balance* Pada Karyawan Gen Z di Kota Jakarta

Berdasarkan hasil survei kuesioner, menunjukkan bahwa *work life balance* pada pekerja Gen Z di Jakarta masih kurang seimbang, dengan skor keseluruhan 56%. Ini menandakan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Hal tersebut diukur menggunakan tiga dimensi: *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Dimensi *time balance* mencatat skor tertinggi 58%, sementara itu dimensi *involvement balance* mendapat skor terendah yakni 49%, mengindikasikan keterlibatan dua peran masih belum proporsional. Pada karyawan di Jakarta, dimensi *time balance* lebih mudah dicapai karena hanya melibatkan pengaturan waktu secara fisik. Sementara itu, menurut Wan et al. (2022), *involvement balance* lebih sulit dijaga karena berkaitan dengan konflik psikologis yang tidak hanya memakan waktu, tetapi juga menguras emosi dan energi mental. *Work Life Balance* merupakan kondisi dimana seseorang mampu menjalankan berbagai perannya secara seimbang tanpa mengunggulkan salah satu peran tertentu (Idris dalam Febriyanthy & Sary, 2024).

4.6.2 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi Kerja Pada Karyawan Generasi Z di Kota Jakarta

Berdasarkan hasil survei kuesioner, kompensasi kerja masuk ke dalam kategori kurang baik dengan skor keseluruhan 64%. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima belum memenuhi ekspektasi karyawan, baik dalam segi jumlah, keadilan, maupun manfaat tambahan. Dimensi gaji mendapat skor paling tinggi yakni 72%, menunjukkan kepuasan terhadap gaji pokok. Sementara itu, dimensi fasilitas mencatat skor terendah yakni 52% menandakan ketidakpuasan terhadap sarana atau layanan penunjang yang diberikan perusahaan. Hal tersebut selaras dengan studi dari Rachman et al., (2025), mengindikasikan bahwasanya kompensasi yang mencakup keuangan (gaji) lebih berpengaruh secara signifikan terhadap rasa puas karyawan, sementara fasilitas kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah meskipun tetap dianggap penting. Faktor finansial seperti besaran gaji dan kesempatan promosi juga berperan penting, ditambah dengan latar belakang demografis dan suasana organisasi (Pratiwi & Wulansari, 2022).

4.6.3 Hasil Analisis Deskriptif *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z di Kota Jakarta

Temuan ini mengindikasikan bahwasanya *Turnover Intention* merupakan berkategori tinggi. Hal tersebut direpresentasikan oleh nilai keseluruhan yang mencapai 47%. Dimensi dengan skor tertinggi adalah *intention to quit* yakni 48%, menunjukkan banyak karyawan cenderung mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya. Sementara *intention to search for alternative* menjadi yang terendah yakni 46% menandakan keinginan *resign* belum diikuti dengan pencarian kerja yang aktif. Temuan ini selaras dengan kajian dari Ike et al., (2023), penelitian tersebut membagi turnover intention ke dalam beberapa komponen utama yakni ide untuk berhenti, pencarian pekerjaan lainnya, dan niat nyata untuk keluar dari organisasinya.

4.6.4 Hasil Analisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama yang diuji yaitu, “*Work Life Balance* memengaruhi *Turnover Intention* kelompok pekerja Gen Z secara signifikan di Kota Jakarta”. Hasil dari uji analisis penelitian ini yakni pengujian hipotesis menunjukkan angka t-statistik sejumlah $4,420 > 1,96$ dengan angka *p-values* yakni 0,000 atau di bawah 0,05 dan *path coefficient* bernilai -0.298, maka H1 dapat diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan terbalik antara *Work Life Balance* dan keinginan berpindah tempat kerja atau *Turnover Intention* di kelompok pekerja Generasi Z Kota Jakarta. Artinya, ketika karyawan merasakan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih optimal, mereka cenderung berkeinginan guna berhenti dari pekerjaannya saat ini.

Hal tersebut selaras dengan kajian sebelumnya bahwasanya *Work Life Balance* memengaruhi *turnover intention* secara signifikan (Sahroni & Suganda, 2022). Selain itu, hasil penelitian Afnisya'id & Aulia (2021) menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh pula antara keduanya. Maknanya, mutu *Work Life Balance* yang kian baik pada pekerja, beriringan dengan rendahnya atau bahkan hilangnya *Turnover Intention* pada mereka.

4.6.5 Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua yang diuji yaitu, “Kompensasi Kerja memengaruhi *Turnover Intention* kelompok pekerja Gen Z secara signifikan di Kota Jakarta”. Hasil dari uji analisis penelitian ini yakni pengujian hipotesis menunjukkan angka t-statistik sejumlah $5,155 > 1,96$ dengan angka *p-values* yakni 0,000 atau di bawah 0,05 dan *path coefficient* bernilai -0.348, maka H2 dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut, mampu dimaknai bahwasanya kompensasi kerja yang kian tinggi jika diberikan perusahaan, beriringan dengan kian rendahnya kecenderungan pekerja mereka untuk berhenti bekerja.

Temuan tersebut selaras dengan studi dari Nurfahrani & Armaniah (2023), mengungkapkan bahwasanya jika kompensasi tengah naik, maka *turnover intention* berpotensi turun. Selain itu, Siregar & Maryati (2021), menyebutkan bahwa jika karyawan menerima gaji atau kompensasi yang memadai maka tidak akan ada berkeinginan menemukan pekerjaan lainnya karena kompensasi yang diberikan mampu mencukupi kebutuhan karyawan tersebut.

4.6.6 Multigroup Analyze (MGA) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan temuan uji hipotesis dalam studi ini, pada *turnover intention* yang dikenai pengaruh dari *Work Life Balance* tidak ditemukannya suatu perbedaan berdasarkan jenis kelamin pekerja kalangan Gen Z di Kota Jakarta, antara pekerja perempuan atau laki-laki. Hasil tersebut didapatkan dari uji *multigroup analyze* (MGA), dengan melihat hasil uji yakni *p-values* sejumlah $0.237 > 0.005$. Maka dalam hal tersebut mampu dimaknai bahwasanya H3 pada studi ini mengalami penolakan. Maknanya, pada pekerja laki-laki dan perempuan tidak dijumpai adanya perbedaan yang signifikan.

4.6.7 Multigroup Analyze (MGA) Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention* berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan temuan uji hipotesis dalam studi ini, pada *turnover intention* yang dikenai pengaruh dari Kompensasi Kerja tidak dijumpai perbedaan berdasarkan jenis kelamin pekerja kalangan Gen Z di Kota Jakarta, antara pekerja perempuan atau laki-laki. Hasil tersebut didapatkan dari uji *multigroup analyze* (MGA), dengan melihat hasil uji yakni *p value* sejumlah $0.370 > 0.005$. Maka dalam hal tersebut mampu dimaknai bahwasanya H4 pada studi ini mengalami penolakan. Penolakan ini mengindikasikan bahwa tidak dijumpai suatu beda yang signifikan dalam pengaruh atau hubungan yang diuji. Karena itu, pada pekerja perempuan atau laki-laki, tidak dijumpai beda yang signifikan dalam memengaruhi variabel yang diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu temuan tersebut, *Work Life Balance* yang dialami oleh karyawan Generasi Z di Kota Jakarta tergolong dalam kategori kurang seimbang. Ditunjukkan dari nilai total pengukuran variabel *Work Life Balance* yang mencapai 56%. Tingkat Kompensasi Kerja yang didapatkan oleh karyawan Generasi Z di Kota Jakarta dalam penelitian ini menunjukkan variabel Kompensasi Kerja berkategori kurang baik. Hal tersebut direpresentasikan oleh keseluruhan yang mencapai 64%. Sedangkan hasil dari *Turnover Intention* dikategorikan tinggi dengan skor 47%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan mengurangi beban kerja, meningkatkan pelatihan manajemen stres, dan menyediakan waktu istirahat serta kegiatan kebersamaan. Untuk meningkatkan *time balance*, dapat diterapkan sistem kerja yang fleksibel, misalnya jam kerja fleksibel atau hybrid. Sementara untuk *satisfaction balance*, perusahaan perlu menghadirkan program kesejahteraan karyawan, termasuk dukungan kesehatan mental dan layanan konseling. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi fasilitas serta mempertimbangkan untuk menambah dana uang *transport* dan meninjau ulang tunjangan agar lebih sesuai dengan kebutuhan Generasi Z, seperti pulsa, data dan pengembangan diri. Selain itu, skema insentif perlu dibuat lebih transparan, terukur dan adil untuk meningkatkan efektivitasnya.

REFERENSI

- Afnisya'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Agustina, P. A., & Sugiarti, H. (2024). Structural Equation Modeling for the Influence of Effectiveness, Lifestyle, and Income Level on the Use of E-Wallet Services by Urban Workers'. *Jurnal Ilmiah Sains*, 70-79.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- Febriyanty, P. A., & Sary, F. P. (2024). The Effect Of Career Development And Work Life Balance Toward Intention To Stay On Generation Z In Bandung Raya. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(01), 1109-1120.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 464–474. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8263456>
- Oloyede, O. E., & Soyemi, O. D. (2022). Influence of Work-Life Balance on Turnover Intentions of Librarians in Universities in South-West, Nigeria: Implication and Strategies for Improvement. *Library Philosophy & Practice*.
- Pratiwi, I. D., & Wulansari, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua. *eProceedings of Management*, 9(4).
- Rachman, A., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). The Influence of Financial Compensation, Work Facilities, and Workload on Employee Job Satisfaction.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Beward, K. (2016). *Essentials of organizational behaviour*. Pearson Canada.
- Sahroni, H., & Suganda, U. K. (2022). Effect of Work Life Balance and Organizational Commitment on Turnover Intention of Employees of PT. Santosa Adi Perkasa. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 113-121. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.260>
- Santoso, T. I., & Indrajaya, D. (2023). Penggunaan SEM–PLS dan aplikasi SmartPLS untuk dosen dan mahasiswa. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi*, 2(2), 97-104.
- Siregar, D. M., & Maryati, T. (2020). Effect of compensation towards turnover intention with work satisfaction as intervening variables: A study at PT. Madya Karya Putra. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 176, 340–345. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201218.050>
- Suhartini, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk.(Divisi Mesin). *eCo-Buss*, 3(3), 122-131.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Wan, M., Shaffer, M. A., Singh, R., & Zhang, Y. (2022). Spoiling for a fight: A relational model of daily work-family balance satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 60-89.