



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 997-1012

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✉}, Ramadania², Ikram Yakin³, Hasanudin⁴

Universitas Tanjungpura

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 industri 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).

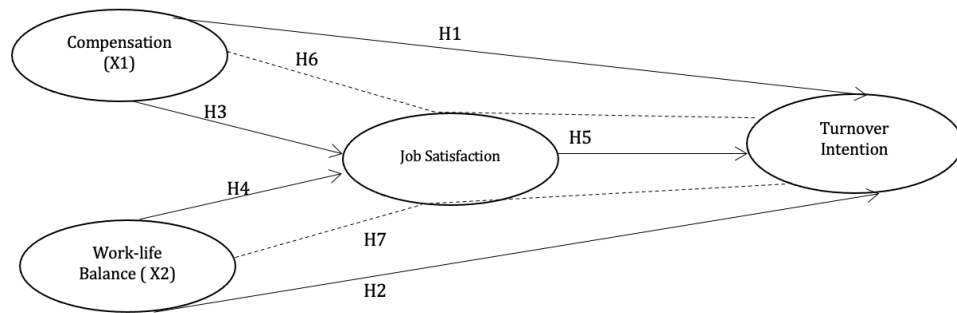
Selain *kompensasi*, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga sangat penting. *Work-life balance* adalah kemampuan karyawan menyalurkan kewajiban pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Dube & Ndofirepi, 2024), dan menunjukkan sejauh mana seseorang dapat berkontribusi 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 di kecamatan 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori yang dilakukan di Kecamatan Jawai. Fokusnya adalah menganalisis pengaruh beberapa variabel terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di toko pakaian. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang disusun dalam skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), agar respon dapat diukur secara kuantitatif.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi telah diketahui, yaitu 154 orang. Dengan tingkat toleransi kesalahan tertentu, diperoleh sampel sebanyak 120 responden yang memenuhi kriteria, yakni karyawan toko pakaian yang berusia antara 18 hingga 27 tahun, mewakili kelompok Generasi Z. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *non-probability sampling* jenis *purposive sampling*, dengan dua kriteria utama: (1) bekerja di toko pakaian di Kecamatan Jawai dan (2) termasuk dalam rentang usia Generasi Z.

Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4. Sebelum melakukan analisis SEM, dilakukan

analisis deskriptif untuk memetakan karakteristik responden serta evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas instrumen guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi syarat statistik. Penyusunan item pernyataan dalam kuesioner didasarkan pada indikator dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, untuk menjaga validitas konstruk dan integritas teoritis dari setiap variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk menguji hipotesis, tetapi juga menyelidiki secara lebih mendalam hubungan kausal antara variabel kompensasi, *work-life balance*, dan *turnover intention* pada Generasi Z di sektor ritel pakaian.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Compensation	Gaji Tunjangan Insentif Fasilitas	(Simamora, 2022)
2	Work-life Balance	Time Balance (keseimbangan waktu) Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan) Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)	(Saifullah, 2020)
3	Turnover intention	Fikiran untuk berhenti Keinginan untuk mencari pekerjaan lain Keinginan untuk meninggalkan	(Purnama & Natsir, 2022)
4	Job Satisfaction	Pekerjaan/jenis pekerjaan (Work It Self) Hubungan dengan atasan (Supervision) Teman Kerja (Co-Workers) Promosi (Promotion) Gaji atau Upah (Pay)	(Basalamah & As'ad, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Gender	Perempuan	102	85%
	Laki-laki	18	15 %
	TOTAL	120	100%
Tahun Kelahiran	1998	2	2%
	1999	4	3%
	2000	12	10%
	2001	15	13%
	2002	24	20%
	2003	12	10%
	2004	28	23%
	2005	5	4%
	2006	10	8%
	2007	8	7%
	TOTAL	120	100%
Masa Kerja	<1 Tahun	45	38%
	1-2 Tahun	63	52%
	>3 Tahun	12	10%
	TOTAL	120	100%
Pendidikan Terakhir	SD/ sederajat	26	22%
	SMP	52	43%
	SMA/SMK	42	35%
	TOTAL	120	100%
Status Perkawinan	Menikah	14	12%
	Belum menikah	106	88%
	TOTAL	120	100%

Tabel 2 menggambarkan karakteristik demografis dari 120 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Mayoritas partisipan berjenis kelamin Perempuan, yakni sebesar 85%. Kelompok usia terbanyak adalah usia 21 tahun yang mencakup 23% dari total responden. Sementara itu, masa kerja terbanyak berada pada rentang 1 hingga 2 tahun, yang mencakup 52% dari keseluruhan peserta penelitian. dan pendidikan terakhir terbanyak

adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang mencakup 43% dari total responden serta Belum menikah menjadi status perkawinan terbesar yaitu sebesar 88% dari seluruh tanggapan responden.

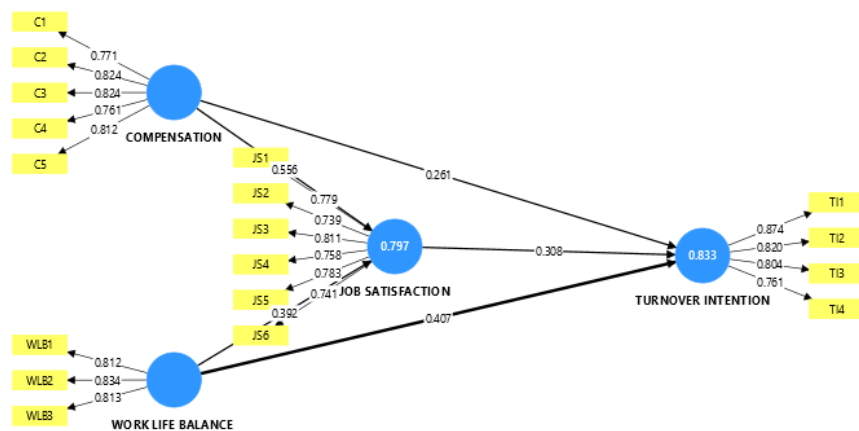
Model Pengukuran

Tabel 3. Loading (LF), Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Item	LF	CR	AVE
	"Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang di berikan kepada saya".	0.771	0.858	0.638
	"Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya".	0.824		
Compensation	"Saya mendapatkan Insentif diluar gaji dari perusahaan".	0.824		
	" Saya merasa Insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya".	0.761		
	"Saya merasa perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung performance saya".	0.812		
	"Saya merasa dapat membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi".	0.812	0.759	0.672
Work-life Balance	"Saya merasa keterlibatan saya dalam setiap pekerjaan tidak mempengaruhi urusan pribadi saya".	0.834		
	"Saya merasa puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi".	0.813		
	"Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan"	0.874	0.837	0.665
Turnover Intention	"Saya berfikir untuk mencari lingkungan kerja yang baru".	0.820		
	"Saya merasa tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru ".	0.804		
	"Saya berfikir untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat".	0.761		
	"Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman	0.779	0.862	0.591

	kerja saya”.	
	“Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya sendiri”.	0.739
Job Satisfaction	“Saya merasa puas karena atasan memperlakukan karyawan bawah nya dengan baik”.	0.811
	“Saya merasa puas karena adanya jalinan komunikasi yang baik antara rekan kerja”.	0.758
	“Saya merasa puas karena adanya tingkat kemajuan karir karyawan”.	0.783
	“Saya merasa puas karena perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku”.	0.741

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas yang disajikan dalam Tabel 3, semua item memiliki nilai outer loading di atas 0,7, menunjukkan bahwa item tersebut memenuhi standar dan kriteria yang ditetapkan serta di anggap valid dalam uji ini. Untuk mengukur validitas konvergen, Average Variance Extracted (AVE) juga dihitung, dan nilai AVE setiap item yang di tampilkan pada tabel 3 melampaui batas minimum 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk berhasil mengukur variable yang dimaksud dengan baik. Selain itu, composite reliabiliti (CR) diakui memadai apabila mencapai nilai di atas 0,7. Dalam penelitian ini, nilai composite reliabiliti (CR) untuk setiap komponen melampaui batas minimum 0,7, yang mengonfirmasikan bahwa data yang digunakan dalam model penelitian ini valid dan reliabel.



Gambar 2. Hasil Model

Tabel 4. *Fornell-Larcker Criterion*

	Compensation	Turnover Intention	Job Satisfaction	Work-life Balance
Compensation	0.799			
Turnover Intention	0.835	0.816		
Job Satisfaction	0.856	0.864	0.769	
Work-life Balance	0.765	0.858	0.818	0.820

Validitas diskriminan juga dapat diuji menggunakan Berdasarkan Fornell-Larcker Criterion. hasil pada Tabel 4. seluruh nilai Fornell-Larcker Criterion berada di bawah 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk menjelaskan varians indikatornya dengan lebih baik dari pada varians indicator yang terkait dengan konstruk lain. Dengan demikian, model ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan sebagaimana yang telah disyaratkan.

Tabel 5. *Coefficient Model*

	R-square	R-square adjusted
Turnover intention	0.833	0.828
Job Satisfaction	0.797	0.794

Nilai R-square digunakan untuk mengukur model struktural, mengacu pada ukuran korelasi simetris serta menunjukkan seberapa kuat dua variabel saling terhubung dengan variasi satu sama lain. Seperti yang ditunjukkan dalam tabel, nilai R-square untuk variabel Turnover Intention adalah 0,833, yang menunjukkan bahwa Compensation dan work-life balance bersama-sama dapat menjelaskan 83,3% dari varians dalam Turnover Intention. Variabel lain di luar model penelitian memengaruhi 16,7% sisanya. Selain itu, nilai R-square untuk variabel Job satisfaction adalah 0,797, yang menunjukkan bahwa Compensation dan work-life balance secara kolektif dapat menjelaskan 79,7% dari varians dalam job satisfaction. Variabel lain di luar model penelitian memengaruhi 20,3% sisanya.

Tabel 6. *Path Coefficient*

		Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart deviation (STEDEV)	T statistics (O/ STEDEV)	P- Values
H1	Compensation -> Turnover Intention	0.261	0.256	0.085	3.076	0.002
H2	Work-life Balance -> Turnover Intention	0.407	0.421	0.072	5.657	0.000
H3	Compensation -> Job Stisfaction	0.556	0.545	0.068	8.129	0.000
H4	Work-life Balance -> Job Satisfaction	0.392	0.393	0.062	6.311	0.000
H5	Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.308	0.294	0.106	2.893	0.004

Tabel 7. *Specific Indirect Effects*

		Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart deviation (STEDEV)	T statistics (O/ STEDEV)	P- Values
H6	Compensation -> Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.171	0.161	0.062	2.761	0.006
H7	Work-life Balance -> Job Satisfaction -> Turnover Inten- tion	0.121	0.116	0.048	2.535	0.011

Berdasarkan temuan efek langsung dan efek tidak langsung yang disajikan dalam Tabel 6 dan Tabel 7 telah dievaluasi untuk mengetahui hubungannya di antara variabel dalam konfigurasi studi. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variable yaitu yang pertama Compensation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention , dengan nilai t statistic 3,076 > 1,96 dan p value 0,002 < 0,05, yang menunjukkan bahwa H1 dapat diterima. Work-life Balance juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan t statistik 5,657 > 1,96 dan p value 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa H2 dapat diterima.

Selanjutnya, Compensation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dengan t statistik 8,129 > 1,96 dan p value 0,000 < 0,05, yang menunjukkan

bahwa H3 dapat diterima. Work-life balance juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction dengan t statistik $6,311 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H4 dapat diterima. Job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan t statistik $2,893 > 1,96$ dan p value $0,004 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H5 dapat diterima.

Job satisfaction secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara Compensation dan Turnover Intention, dengan nilai t statistik $2,761 > 1,96$ dan p value $0,006 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H6 diterima. Job satisfaction juga secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara Work-life balance dan Turnover Intention, dengan nilai t statistik $2,535 > 1,96$ dan p value $0,011 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H7 diterima

Uji Hipotesis

1. Compensation Terhadap Turnover Intention

Penelitian menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kecamatan Jawai. Artinya, semakin baik *compensation* yang diterima, maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi dalam memberikan *compensation* yang layak bagi tenaga kerjanya (Ariani, 2023). Ketika karyawan merasa bahwa *compensation* yang mereka terima sesuai dengan usaha dan ekspektasi, motivasi kerja mereka meningkat sehingga dapat mengurangi niat untuk berpindah kerja. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang juga mengonfirmasi pengaruh positif *compensation* terhadap *turnover intention* (Rahargo et al., 2023).

2. Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Studi ini mengungkap bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z di Kecamatan Jawai. Selain itu, penelitian oleh Pantouw et al. (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan *work-life balance* yang baik memiliki kecenderungan *turnover intention* yang rendah atau bahkan hampir tidak ada. Ketika seorang karyawan mampu mempertahankan hubungan harmonis antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih memilih bertahan daripada mencari pekerjaan alternatif atau mengundurkan diri. Sebaliknya, karyawan yang merasa kesulitan menjaga keseimbangan tersebut lebih mungkin mencari peluang kerja lain yang lebih menghargai *work-life balance*.

3. Compensation terhadap job satisfaction

Studi ini mengungkap bahwa *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Semakin besar atau sesuai *compensation* yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction*. Ketika karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan usaha dan tanggung jawab pekerjaan mereka, tingkat kenyamanan dan loyalitas terhadap organisasi meningkat. Hal ini secara tidak langsung juga meningkatkan performa kerja. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *compensation* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. (Bintang et al., 2022).

4. Work life balance Terhadap Job Satisfaction

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi. Khususnya bagi Generasi Z, fleksibilitas menjadi hal yang penting—mereka menginginkan waktu untuk bersosialisasi, mengejar hobi, dan beristirahat. Ketika pekerjaan tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi, karyawan bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa *work-life balance* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *job satisfaction*. (Yazid & Husniati, 2023)

5. Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Studi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Chen et al. (2023), karyawan muda cenderung berpindah pekerjaan jika fasilitas dan peluang pengembangan yang disediakan oleh *workplace* mereka saat ini tidak memenuhi harapan mereka. *Job satisfaction* merupakan konsep penting yang secara ilmiah terbukti memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memastikan kesejahteraan tenaga kerja, organisasi harus secara proaktif mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang berdampak negatif pada *job satisfaction* (Khawrin & Sahibzada, 2023). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memengaruhi niat untuk *turnover* (Ladelsky & Lee, 2023).

6. Peran Job Satisfaction Dalam Mediasi Compensation Terhadap Turnover Intention

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *salary* dan niat keluar dari organisasi. Tingginya tingkat *turnover* karyawan memengaruhi peran mediasi *job satisfaction*, yang menguatkan bahwa *job satisfaction* bertindak sebagai variabel mediasi antara *remuneration* dan intensi keluar. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sutikno (2020) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *salary* dan *turnover*.

7. Peran Job Satisfaction Dalam Memediasi Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan meningkatkan pengaruh *work-life balance* terhadap keinginan berpindah kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih bertahan, sehingga *job satisfaction* menjadi mediator penting dalam hubungan antara *work-life balance* dan keinginan berpindah kerja. Temuan Gautam et al. (2025), Kamara et al. (2023), Maharani & Tamara (2022), Nasya et al. (2024), dan Sismawati & Lataruva (2020) membuktikan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi dampak *work-life balance* terhadap keinginan berpindah kerja.

SIMPULAN

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.

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 PUSTAKA

- Ariani, D. W. (2023). Relationship Model of Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 13(4), 9–13. <https://doi.org/10.32479/irmm.14464>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bintang, R., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–9.
- Cole, P. G., & Castro, R. C. (2023). Job Satisfaction And Turnover Intention Of Bpo Workers: The Mediating Effect Of Service Performance. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 6(2). <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v6i2.1410>
- Daud, I., & Afifah, N. (2021). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Compensation and Work Environment on Performance. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 6(2), 110–116. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2\(2\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2(2))
- Gautam, P. K., Gautam, D. K., & Bhetuwal, R. (2025). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(3), 538–557. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-4002>
- Kamara, G. M., Yeşiltaş, M., Jalloh, A. A., & Nwosu, L. C. (2023). Mediating role of job satisfaction in the impact of work-life balance on turnover intentions of hospital nurses: A case study of government hospital in Free town, Sierra Leone. *Science*,

Engineering and Health Studies, 23050013. <https://doi.org/10.69598/sehs.17.23050013>

- Khawrin, M. K., & Sahibzada, A. (2023). The mediating role of job satisfaction at selected public universities in Afghanistan: the effect of job security on turnover intention. *Journal of Management and Business Education*, 6(3), 244–256. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2023.0013>
- Ladelsky, L. K., & Lee, T. W. (2023). Effect of risky decision-making and job satisfaction on turnover intention and turnover behavior among information technology employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 3553–3581. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3465>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2022). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22(1).
- Nasya, A. A. A., Tholkha, M. S., Novandi, D. T., Hardjowikarto, D. A., & Wibowo, S. N. (2024). The Impact of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediator at Regional Public Company Berintan Market Cirebon City. *Sharia Economics*, 7(3), 1–15.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 1–10.
- Purnama, E. K., & Natsir, S. (2022). Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Radja Penyet Mas Fais Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 1–10.
- Rahargo, P. A., Adiseputra, R. Y., & Azhari. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kempemimpinan Terhadap Turn Over Intention dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (Rspi) Bintaro, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial (JEMeS)*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.56071/jemes.v6i2.570>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Simamora, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–10.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Jurnal Equilibrium*, 1(20), 450–573.
- Thilagavathy, R., & Sumithradevi, K. A. (2023). ROS-Enabled Collaborative Navigation and Manipulation with Heterogeneous Robots. *SN Computer Science*, 4(5), 463. <https://doi.org/10.1007/s42979-023-01857-3>
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>