



Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi

The Effect of Compensation and Work-Life Balance on Turnover Intention in Generation Z Employees in Bekasi City

Rizki Setianingrum^{*1}, Redy Adhi Saputra²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Bhakti, Bekasi, Indonesia

*Email corresponding: rsknngm16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang berdomisili di kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dan teknik penentuan sampel *sampling purposive*. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden menggunakan kriteria responden berusia 17 tahun sampai 28 tahun sedang bekerja dan berdomisili di kota Bekasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yang dipraktekkan dengan metode kuesioner melalui google form, dengan skala likert 1-5. Hasil dari penelitian ini, pada uji parsial (uji t) dengan taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan t hitung sebesar 3,019 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai Sig. sebesar 0,003 < 0,05. Pada uji parsial (uji t) dengan taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan t hitung sebesar 7,544 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05. Pada uji simultan (uji f) variabel kompensasi dan *work-life balance* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* dengan f hitung sebesar 88,103 > f tabel sebesar 3,09 dan nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebesar 0,638 atau senilai 63,8% yang berarti bahwa variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kompensasi dan *work-life balance* dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Kompensasi, Work-Life Balance, Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work-life balance on turnover intention in Generation Z employees in Bekasi. This study uses quantitative research design. The population in this study is Generation Z employees who are domiciled in the city of Bekasi. Sampling techniques in this study using non-probability sampling and sampling techniques purposive sampling. Samples were taken as many as 100 respondents using the criteria of respondents aged 17 years to 28 years are working and domiciled in the city of Bekasi. The data collection technique used in this study is the survey method, which is practiced by questionnaire method through google form, with a likert scale of 1-5. The results of this study, in the Partial Test (t test) with a significant level of 5% shows that compensation has a positive and significant effect on turnover intention with t count of 3.019 > t Table of 1.984 and the value of SIG. equal to 0.003 < 0.05. In the Partial Test (t test) with a significant level of 5% shows that work-life balance has a positive and significant effect on turnover intention with t count of 7.544 > t Table of 1.984 and the value of SIG. equal to 0.001 < 0.05. In the simultaneous Test (Test f) variable compensation and work-life balance significantly affect together the turnover intention with f count of 88.103 > F table of 3.09 and the value of SIG. equal to 0.001 < 0.05. The value of the coefficient of determination (R²) in this study is 0.638 or 63.8% which means that the independent variables used in this study are compensation and work-life balance can explain the turnover intention of 63.8% while the remaining 36.2% are explained by other variables not studied in this

study such as job satisfaction, organizational culture, career development, work stress, workload, organizational commitment, work discipline, work motivation and leadership style.

Keywords : Compensation, Work-Life Balance, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Generasi Z lahir pada tahun 1997 hingga tahun 2012. Mereka terbagi menjadi dua kategori yaitu Generasi Z yang masih berstatus pelajar dan Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja. Bagi Gen Z yang berada dalam usia produktif, memiliki pekerjaan menjadi kebutuhan penting. Namun, permasalahan yang dihadapi Generasi Z saat ini adalah tingginya *turnover intention* atau keinginan untuk pindah pekerjaan. Menurut Peterson (2025) organisasi saat ini menghadapi tantangan dalam menarik dan mempertahankan Gen Z karena Generasi Z memiliki nilai-nilai yang berbeda dari generasi sebelumnya, mereka mengutamakan transparansi, keseimbangan hidup, dan tujuan di atas gaji sekalipun.

Menurut Rahman et al. (2025) *Turnover Intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan individu untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. *Turnover Intention* menandakan adanya ketidakpuasan dan kurangnya keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerjanya. Sebagian besar keinginan karyawan yang di alami oleh Generasi Z untuk meninggalkan perusahaan adalah faktor kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil survei yang dilakukan oleh GoodStats (2024) kepada karyawan Generasi Z yang berencana untuk mengundurkan diri atau meninggalkan tempat kerja mereka menunjukkan bahwa gaji kurang memuaskan termasuk ke dalam alasan Gen Z di Indonesia memilih resign. Alasan dengan persentase tertinggi adalah gaji yang kurang memuaskan, yang mencapai 41% pada Gambar 1. Selain itu, fenomena *turnover intention* pada Generasi Z menunjukkan bahwa keputusan mereka untuk keluar dari perusahaan merupakan dorongan pribadi tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

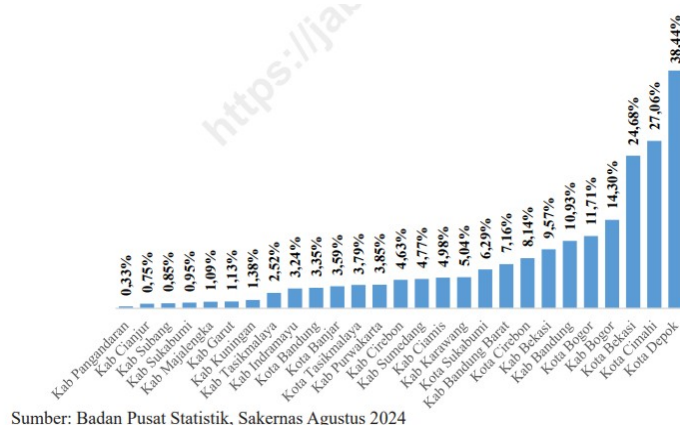


Gambar 1. Alasan Gen Z Indonesia Pilih Resign

Sumber: GoodStats (2024)

Salah satu yang dapat memberikan pengaruh pada tingkat *turnover intention* adalah keseimbangan kerja dan kehidupan. *Work-life balance* dapat didefinisikan sebagai bentuk perhatian perusahaan atau pihak operasional untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan, yang memerlukan perhatian lebih lanjut dari perusahaan. Karyawan yang tidak mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya berpotensi mengalami tekanan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan peningkatan tingkat pergantian karyawan. Survei yang telah dilakukan oleh Deloitte pada kalangan Generasi Z yang dilakukan pada tahun 2025, menunjukkan bahwa *work-life balance* termasuk ke dalam alasan teratas Gen Z pindah bidang kerja dengan presentase sebesar 28% responden, telah menganggap keseimbangan antara kerja dan kehidupan adalah hal yang sangat

penting seperti pada Gambar 2. Mereka menganggap keseimbangan antara waktu kerja, waktu bersama keluarga, dan waktu pribadi sebagai prioritas utama ketika memilih pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z sangat memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan dibandingkan dengan generasi sebelumnya.



Gambar 1. Alasan Teratas Gen Z Pindah Bidang Kerja

Sumber: GoodStats (2025)

Karakteristik Gen Z yang menghargai otonomi dan fleksibilitas berpotensi menimbulkan konflik dengan sistem kerja tradisional yang masih hierarkis dan kaku, terutama di kawasan industri seperti Bekasi. Menurut Dwiputri et al. (2024), menekankan bahwa Gen Z cenderung meninggalkan perusahaan yang tidak memberikan ruang untuk berkembang, tidak transparan dalam kebijakan kompensasi, serta tidak menghargai kontribusi individu secara adil. Kondisi ini diperparah oleh fakta bahwa banyak perusahaan di Bekasi masih menerapkan struktur organisasi vertikal dan jam kerja tetap, yang bertentangan dengan preferensi Gen Z terhadap fleksibilitas waktu dan lokasi kerja. Akibatnya, ketidaksesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi menjadi pendorong utama *turnover intention* pada Generasi Z di Bekasi.

Kota Bekasi memiliki posisi geografis strategis sebagai kota industri dan penyangga ibu kota Jakarta, namun justru menjadi wilayah dengan tingkat pekerja komuter tertinggi di Jawa Barat. Pekerja komuter didefinisikan oleh Badan Pusat Statistik (2024) sebagai individu yang melakukan mobilitas harian untuk bekerja di luar kabupaten/kota tempat tinggalnya dan kembali ke tempat asal dalam waktu kurang dari 24 jam. Fenomena nasional ini menjadi lebih kompleks ketika dikaitkan dengan kondisi spesifik Kota Bekasi, yang menempati urutan ketiga sebagai wilayah dengan proporsi pekerja komuter se-Jawa Barat sebesar 24,68% dari total penduduk bekerja, terlihat pada Gambar 3. bagi Generasi Z yang mendominasi kelompok usia produktif di Bekasi, fenomena komuter ini berarti ribuan pekerja muda menghabiskan 2-4 jam setiap hari untuk perjalanan kerja, yang secara langsung menggerus waktu istirahat, interaksi sosial, dan keseimbangan hidup.



Gambar 2. Presentase Pekerja Komuter Kabupaten/Kota di Jawa Barat

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Mobilitas tinggi yang dialami pekerja Bekasi, khususnya Generasi Z, berdampak langsung pada buruknya *work-life balance*, yang pada gilirannya meningkatkan *turnover intention*. Menurut Pane et al. (2023), beban kerja yang tinggi termasuk beban perjalanan komuter berkontribusi signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan, karena kelelahan fisik dan mental mengurangi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Yaqin et al. (2025) menunjukkan bahwa ketidakstabilan, beban kerja, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan *work-life balance* sebagai prediktor paling kuat, khususnya bagi pekerja di Kawasan metropolitan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor finansial, termasuk penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bekasi tahun 2026 sebesar Rp 5.999.422 walaupun merupakan yang tertinggi di Jawa Barat belum tentu mampu mengimbangi beban mobilitas, tekanan pekerjaan, dan hilangnya waktu pribadi yang dialami oleh pekerja Gen Z. Oleh karena itu, peningkatan upah saja tidak cukup untuk menurunkan *turnover* tanpa perbaikan pada aspek keseimbangan kerja dan kehidupan.

Jumlah Pengangguran di Bekasi Mencapai 105 Ribu

Antonio • 29 September 2025 11:43

SHARE NOW



A- A+ 🌙

Bekasi: Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berupaya menekan angka pengangguran dengan menggelar job fair dan memonitor Bursa Kerja Khusus (BKK) di sekolah.

Kepala Bidang Penempatan Kerja Disnaker Kota Bekasi, Tri Kartikaningsih, mengatakan angka pengangguran Kota Bekasi berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2024 mencapai 105.565.

Gambar 3. Jumlah Pengangguran di Bekasi

Sumber: MetroTVNews (2025)

Ironisnya, di tengah tingginya *turnover intention* pada Generasi Z dan mobilitas pekerja yang didominasi usia muda, Kota Bekasi justru mencatat angka pengangguran yang signifikan. Berdasarkan Gambar 4 Kartika (Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi) menerangkan bahwa jumlah penduduk usia kerja di Kota Bekasi sebanyak 2.059.227 jiwa. Jumlah penduduk bukan angkatan kerja sebanyak 708.832 jiwa, sehingga jumlah angkatan kerja mencapai 1.350.395 jiwa. Dari jumlah angkatan kerja tersebut, sebanyak 1.244.830 jiwa telah bekerja dan 105.565 jiwa



masuk dalam kategori pengangguran (MetroTVNews, 2025). Meskipun data tersebut mencakup seluruh usia, fenomena ini sangat relevan bagi Generasi Z yang merupakan kelompok usia produktif terbesar di Bekasi. Angka yang mencerminkan ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan kerja dengan kesesuaian antara ekspektasi pekerja dan kebutuhan perusahaan. *Job Hopping* pada Gen Z tidak selalu berarti mereka mudah mendapatkan pekerjaan baru, justru sering kali keputusan berhenti diambil secara impulsif karena kekecewaan terhadap budaya kerja atau kompensasi, tanpa perencanaan karier yang matang.

Kesenjangan antara harapan kompensasi Generasi Z dengan realita di lapangan menjadi pemicu utama *turnover intention*, terutama ketika dikaitkan dengan persepsi keadilan organisasional. Yaqin et al. (2025) mengkonfirmasi temuan ini pada karyawan Indonesia, di mana kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, namun efeknya menjadi lebih lemah ketika *work-life balance* tidak terpenuhi. Artinya, menaikkan gaji tanpa memperbaiki keseimbangan hidup mungkin tidak efektif untuk menahan Gen Z di Bekasi.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi di Bekasi, seperti lembur, sistem shift, jarak tempuh jauh menyulitkan terciptanya *work-life balance* bagi pekerja Gen Z, menjadikannya prediktor yang semakin kritis bagi *turnover intention*. Akelois et al. (2024) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, semakin buruk keseimbangan hidup karyawan, semakin tinggi intensi mereka untuk keluar. Fauziatunnisa et al. (2025) menambahkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* secara simultan mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dengan efek tidak langsung yang lebih kuat pada pekerja di sektor padat karya seperti manufaktur dan jasa sektor yang dominan di Bekasi. Kedua penelitian tersebut menggarisbawahi bahwa *work-life balance* bukan sekadar *nice to have*, melainkan kebutuhan fundamental bagi retensi karyawan khususnya Generasi Z.

Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena jika tidak segera dilakukan, perusahaan di Bekasi akan terus kehilangan talenta muda tanpa solusi berbasis bukti yang sesuai dengan karakteristik lokal. Organisasi yang gagal beradaptasi dengan nilai-nilai Gen Z termasuk fleksibilitas, transparansi, dan keadilan kompensasi akan mengalami krisis talenta berkelanjutan karena generasi ini diperkirakan akan mencapai 30% dari total Angkatan kerja global pada 2030 (Peterson, 2025). Sementara itu, data Pemerintah Kota Bekasi (2025) menunjukkan bahwa meskipun UMK Bekasi tertinggi di Jawa Barat, tingkat pengangguran tetap tinggi dan mobilitas pekerja masih menjadi masalah struktural.

Berdasarkan paparan latar belakang, fenomena, dan urgensi diatas telah menarik minat peneliti agar dapat mengkaji lebih jauh. Untuk itu, penulis akan melakukan penelitian di salah satu Kota besar di Indonesia yaitu Bekasi yang fokus pada Generasi Z dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi”

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, kemudian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh variabel independen (X) kompensasi dan *work-life balance* terhadap variabel dependen (Y) *turnover intention*. Menurut Sekaran et al. (2022) studi deskriptif adalah untuk mengumpulkan informasi yang menggambarkan karakteristik individu, peristiwa, atau situasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei pada karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. Survei merupakan metode untuk mengumpulkan serta menghimpun informasi mengenai orang maupun individu dalam memaparkan, mempertimbangkan atau mendeskripsikan wawasan, perilaku dan sikap mereka.

Penelitian kuantitatif ini diimplementasikan tanpa keterlibatan penulis atau peneliti dalam aktivitas alamiah pada subjek penelitian. *Non contrived*. Dari segi waktu pelaksanaa, penelitian ini menggunakan studi *one-shot* atau *cross-sectional* (dilakukan satu kali) secara serentak dalam tahapan waktu hari, minggu maupun bulan yang berkaitan dalam menjawab pertanyaan maupun pernyataan penelitian. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari beberap sumber-sumber yang telah tersedia seperti dokumentasi atau catatan Perusahaan, kajian industry yang dapat diakses melalui internet, web dan lain-lain.

Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan merupakan *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan ataupun peluang yang sama pada tiap-tiap komponen, responden maupun anggota populasi untuk digunakan sebagai kriteria sampel. Teknik penentuan sampel menggunakan *sampling purposive*. *Sampling purposive* merupakan metode atau teknik yang digunakan dengan penelitian tertentu (Sugiyono, 2023). Kriteria dalam penelitian ini responden berusia 17 tahun sampai 28 tahun, sedang bekerja atau pernah bekerja minimal selama tiga bulan dan berdomisili di kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan rumus *Solvin* untuk menentukan ukuran sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 656.931 jiwa dengan rentang usia 17 – 28 tahun, serta tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 100 responden. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Table 2. Operasional Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Variabel	Dimensi	Sumber
Variabel Independen	Kompensasi	2. Kompensasi Langsung	Hasibuan dalam (Katidjan et al., 2023)
		3. Kompensasi Tidak Langsung	
		5. Keseimbangan Waktu	
	Work-Life Balance	6. Keseimbangan Keterlibatan	Greenhaus dalam (Manampiring, 2022)
		7. Keseimbangan Kepuasan	
		3. <i>Thinking of Quitting</i>	
Variabel Dependen	Turnover Intention	4. <i>Intention to Search for Alternatives</i>	Finthariasari et al. (2022)
		5. <i>Intention to Quit</i>	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2026)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBMS SPSS Statistik versi 27. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan *work-life balance* terhadap variabel bebas dan variabel terikat, yaitu *turnover intention*. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data harus melalui proses uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat diterima. Setelah itu, dilakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi sesuai dengan asumsi yang ditetapkan. Untuk pengujian hipotesis, digunakan uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), serta analisis koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel kompensasi dan *work-life balance* menjelaskan variasi dalam *turnover intention*. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$



Keterangan :

- Y = *Turnover Intention*
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = *Work-Life Balance*
 a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
 b_1 = Koefisien regresi kompensasi
 b_2 = Koefisien regresi *work-life balance*
 e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawann Generasi Z di Kota Bekasi ini dimulai dengan pemetaan mendalam terhadap karakteristik karyawan Generasi Z di Kota Bekasi, dengan responden sebanyak 100 orang yang sedang bekerja atau pernah bekerja minimal selama tiga bulan dan berdomisili di kota Bekasi. Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang di analisis dari responden yaitu nama, e-mail, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status kepegawaian, pekerjaan, status, dan rentang waktu lama bekerja. Berikut adalah hasil karakteristik dari 100 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi

Distribusi	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
Usia	17-20 Tahun	13	13%
	21-24 Tahun	60	60%
	25-28 Tahun	27	27%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	36	36%
	Perempuan	64	64%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	32	32%
	Diploma (D1/D2/D3)	8	8%
	Sarjana (S1)	49	49%
	Pascasarjana (S2/S3)	11	11%
Status Kepegawaian	Karyawan Tetap	55	55%
	Karyawan Kontrak	41	41%
	Karyawan Outsourcing	3	3%
	Training	1	1%
Pekerjaan	Keuangan & Accounting	29	29%
	Perawat	2	2%
	Operator Produksi	3	3%
	Staff Administrasi	29	29%
	Teknisi	2	2%
	Pramuniaga	1	1%
	Kasir	8	8%
	Sales	6	6%



	IT Staff	1	1%
	Customer Service	8	8%
	Barista	5	5%
	Pelayan Restoran	3	3%
	General Affair	1	1%
	Marketing	1	1%
	konveksi	1	1%
Status	Belum Menikah	77	77%
	Sudah Menikah	23	23%
Lama Bekerja	3 – 6 Bulan	28	28%
	6 – 12 Bulan	28	28%
	1 Tahun – 2 Tahun	26	26%
	Lebih dari 2 Tahun	18	18%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2026)

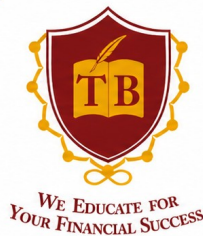
Berdasarkan tabel 2. karakteristik responden yang berjumlah 100 orang, mayoritas responden karyawan generasi Z di kota Bekasi adalah rentang usia 21-24 tahun yang berjumlah 60 orang (60%), selanjutnya generasi z di kota Bekasi di usia 25-28 tahun berjumlah 27 orang (27%), dan yang terakhir generasi z di kota Bekasi di usia 17-20 tahun berjumlah 13 orang (13%). Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh generasi z di kota Bekasi berusia 21-24 tahun. Berdasarkan, sebaran dari responden dari karyawan generasi Z di kota Bekasi adalah dominan perempuan. Responden generasi z di kota Bekasi yang Perempuan berjumlah 69 orang (69%) sedangkan responden laki-laki berjumlah 36 orang (31%). berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan sarjana berjumlah 49 orang (49%), selanjutnya SMA/SMK/Sederajat berjumlah 32 orang (32%), pascasarjana berjumlah 11 orang (11%) dan Diploma berjumlah 8 orang (8%). Berdasarkan status kepegawaian didominasi oleh karyawan tetap yaitu berjumlah 55 orang (55%), selanjutnya karyawan kontrak berjumlah 41 orang (41%), karyawan outsourcing berjumlah 3 orang (3%) dan training berjumlah 1 orang (1%). Berdasarkan pekerjaan didominasi oleh keuangan & *accounting* dan operator produksi yaitu berjumlah 29 orang (29%), selanjutnya kasir 8 orang (8%), customer service 8 orang (8%), sales 6 orang (6%), barista 5 orang (5%), operator produksi 3 orang (3%), pelayan restoran 3 orang (3%), perawat 2 orang (2%), teknisi 2 orang (2%), dan pramuniaga, IT staff, general affair, marketing, serta konveksi yang masing-masing berjumlah 1 orang (1%). Berdasarkan status didominasi oleh para karyawan yang belum menikah berjumlah 77 orang (77%) dan karyawan yang sudah menikah berjumlah 23 orang (23%). Berdasarkan lama bekerja, dominasi lama bekerja berada di 3 - 6 bulan serta 6 - 12 bulan yang berjumlah 28 orang (28%), selanjutnya lama bekerja 1 tahun – 2 tahun berjumlah 26 orang (26%), dan lebih dari 2 tahun berjumlah 18 orang (18%). Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z di Kota Bekasi berusia 21 – 24 tahun, perempuan, sarjana, karyawan tetap, pekerjaan keuangan & *accounting* serta staff administrasi, belum menikah, dan memiliki masa kerja 3 – 6 bulan serta 6 – 12 bulan.

Table 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Pernyataan	Nilai Pearson Correlation (R Hitung)	R Tabel (df = 98)	Nilai Sig. Setiap Instrumen Pernyataan	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,484	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.2	0,377	0,1966	< 0.001	Valid



	X1.3	0,517	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.4	0,552	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.5	0,602	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.6	0,604	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.7	0,585	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.8	0,507	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.9	0,577	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.10	0,611	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.11	0,525	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.12	0,576	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.13	0,460	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.14	0,455	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.15	0,530	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.16	0,491	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.17	0,482	0,1966	< 0.001	Valid
	X1.18	0,556	0,1966	< 0.001	Valid
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	X2.1	0,360	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.2	0,471	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.3	0,469	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.4	0,300	0,1966	0,002	Valid
	X2.5	0,698	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.6	0,510	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.7	0,440	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.8	0,465	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.9	0,400	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.10	0,370	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.11	0,483	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.12	0,456	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.13	0,430	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.14	0,540	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.15	0,682	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.16	0,534	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.17	0,540	0,1966	< 0.001	Valid
	X2.18	0,260	0,1966	0.009	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0,477	0,1966	< 0.001	Valid
	Y.2	0,500	0,1966	< 0.001	Valid
	Y.3	0,284	0,1966	0,004	Valid
	Y.4	0,374	0,1966	< 0.001	Valid
	Y.5	0,353	0,1966	< 0.001	Valid
	Y.6	0,492	0,1966	< 0.001	Valid
	Y.7	0,360	0,1966	< 0.001	Valid



Y.8	0,495	0,1966	< 0.001	Valid
Y.9	0,435	0,1966	< 0.001	Valid
Y.10	0,449	0,1966	< 0.001	Valid
Y.11	0,389	0,1966	< 0.001	Valid
Y.12	0,412	0,1966	< 0.001	Valid
Y.13	0,425	0,1966	< 0.001	Valid
Y.14	0,390	0,1966	< 0.001	Valid
Y.15	0,418	0,1966	< 0.001	Valid
Y.16	0,292	0,1966	0,003	Valid
Y.17	0,596	0,1966	< 0.001	Valid
Y.18	0,590	0,1966	< 0.001	Valid
Y.1	0,477	0,1966	< 0.001	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel 3. hasil uji validitas terhadap seluruh variabel yang disajikan diatas, pada r tabel dengan rumus $df = n - 2$ yang mana hasilnya $df = 100 - 2 = 98$. Peneliti menggunakan tingkat signifikan uji dua arah dengan dengan 5% atau 0,05 sehingga nilai r tabel adalah 0,1966 dan nilai $Sig. (2-tailed) < 0,05$. Dari keterangan tabel diatas dapat dikatakan bawah seluruh item pernyataan dalam seluruh variabel valid dan dapat digunakan sebagai item pernyataan.

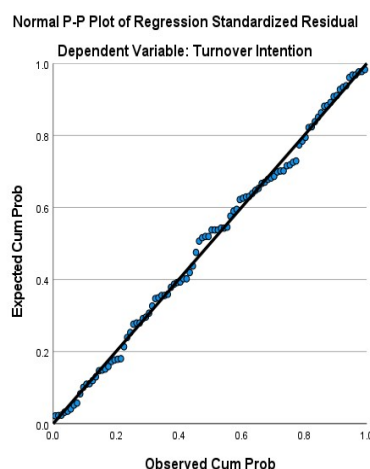
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	0,848	18
Work-Life Balance	0,739	18
Turnover Intention	0,739	18

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4. yang disajikan hasil uji reliabilitas pada SPSS diatas bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Mengenai hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen pada seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel dan konsisten dengan keadaan sebenarnya di lapangan serta dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Pada penelitian ini, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal. Peneliti menggunakan dua metode uji yaitu dengan metode grafik uji normalitas P-Plot dan statistik uji normalitas One Sampel K-S. Uji normalitas menggunakan SPSS versi 27 yang dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 4. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan gambar 4. uji normalitas P-Plot yang disajikan diatas terlihat bahwa data menyebar berdasarkan diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, sehingga diartikan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Table 5. Uji Normalitas One Sampel K-S

One-Sampel Kolmogrove-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,02928205
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,049
	Negative	-,047
Test Statistic		,049
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
7. Test distribution is Normal		
8. Calculated from data		
9. Lilliefors from data		
10. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 5. diatas merupakan analisis statistik menggunakan uji non-parametrik *one sample kolmogrov-smirnov*, dilihat dari nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa data variabel kompensasi, *work-life balance*, dan *turnover intention* terdistribusi dengan normal.

Selanjutnya, Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi terdeteksi adanya hubungan antara variabel indenpenden yaitu kompensasi dengan *work-life balance*. Model

regresi yang baik tidak boleh adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF (*variance inflation factor*) memiliki hasil > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 27 di bawah ini :

Table 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	Kompensasi	,584	1,823
	Work-Life Balance	,584	1,823
2. Dependent Variable: Turnover Intention			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukkan hasil yang diperoleh dari nilai *collinearity tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,584 dengan nilai *VIF* sebesar 1,823 dan pada variabel *work-life balance* nilai *collinearity tolerance* 0,584 dengan nilai *VIF* sebesar 1,823. Dari semua variabel menunjukkan hasil *collinearity tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terdapat multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada setiap pengamatan. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, hal ini disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya heteroskedastisitas. Maka, dapat diartikan pengambilan keputusan heteroskedastisitas melalui uji Spearman's Rho yaitu apabila nilai sig. (2-tailed) antara variabel dependenden dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai sig. (2-tailed) antara variabel dependen dengan residual $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Table 7. Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
		Kompensasi	Work-Life Balance	Unstandardized Residual
Spearman's Rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,601
		Sig. (2-tailed)	-	< ,001
		N	100	100
	Work-Life Balance	Correlation Coefficient	,601	1.000
		Sig. (2-tailed)	< ,001	-
		N	100	100
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,019	-,051
		Sig. (2-tailed)	,853	,614
		N	100	100

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Pada tabel 7. yang disajikan diatas variabel kompensasi pada kolom *unstandardized Residual* terdapat nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,853 $> 0,05$ dan variabel *Work-Life Balance* pada kolom *unstandardized Residual* terdapat nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,614 $> 0,05$, maka dapat diartikan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.



TRI PAMAS

Jurnal Pengabdian Masyarakat

p-ISSN : 2656 - 1298

e-ISSN : 2655 - 9838

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen yang dihasilkan pada bentuk persamaan regresi $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		Beta				
1	(Constant)	13,404	4,600		2,914	,004
	Kompensasi	,197	,065	,247	3,019	,003
	Work-Life Balance	,619	,082	,616	7,544	<,001

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 8. di atas hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,404 + 0,197 X_1 + 0,619 X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan linear berganda diatas dapat dinyatakan bahwa :

Nilai konstanta sebesar 13,404 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan *work-life balance* dianggap konstan atau bernilai 0, maka nilai *turnover intention* diprediksi sebesar 13,404.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,197. Mengenai hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima responden, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.

Koefisien regresi variabel *work-life balance* (X_2) sebesar 0,69. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *work-life balance* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,619. Mengenai hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula *turnover intention*.

Uji T bertujuan untuk membuktikan sejauh mana variabel independen secara parsial mempengaruhi terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata dengan standar error dari selisih rata-rata dua sampel. Uji t menggunakan tingkat signifikan dua arah dengan 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $df = n - k - 1 = 100 - 2 - 1$ yaitu 97, maka t tabel = 1,984 Kriteria dalam uji t adalah sebagai berikut :

Kriteria keputusan uji hipotesis atau t dari nilai Sig. :

Berpengaruh : Nilai signifikansi (Sig.) < alpha (0,05)

Tidak berpengaruh : Nilai signifikansi (Sig.) > alpha (0,05)

Kriteria keputusan uji hipotesis / uji t :

Berpengaruh : Nilai t-hitung (th) > t-tabel (t a)

Tidak berpengaruh : Nilai t-hitung (th) < t-tabel (t a)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	Beta				



1	(Constant)	13,404	4,600		2,914	,004
	Kompensasi	,197	,065	,247	3,019	,003
	Work-Life Balance	,619	,082	,616	7,544	<,001

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil tabel 9. yang disajikan diatas dapat diartikan :

Variabel Kompensasi (X1)

Nilai t hitung variabel kompensasi yaitu 3,019 dan nilai t tabel yaitu 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan $t_{hitung} < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa H1 diterima yang berarti variabel kompensasi berpengaruh secara parsial atau positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Nilai t hitung variabel *work-life balance* yaitu 7,544 dan nilai t tabel yaitu 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan $t_{hitung} < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa H2 diterima yang berarti variabel *work-life balance* berpengaruh secara parsial atau positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 10. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	2919,714	2	1459,857	88,103	<,001 ^b
	Residual	1607,276	97	16,57		
	Total	4526,990	99			

Dependent Variabel : *Turnover Intention*

Predictors : (Constant), *Work-Life Balance*, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 10. di atas terdapat nilai F hitung $> F_{tabel}$ yaitu $88,103 > 3,09$. F tabel dihitung dengan menggunakan tingkat signifikan dua arah dengan 5% atau 0,05 dengan menggunakan $df = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$. Dan diperoleh hasil signifikansi sebesar $< 0,001$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha < 0,05$. Mengenai hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,638	4,07061

Dependent Variabel : *Turnover Intention*

Predictors : (Constant), *Work-Life Balance*, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat dari Adjusted R Square sebesar 0,638 atau senilai 63,8% yang berarti bahwa variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kompensasi dan *work-life balance* dapat menjelaskan *turnover intention* 63,8% sedangkan sisanya ($100\% - 63,8\% = 36,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain



yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,019 > 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_1 diterima. Maka, ketika mereka menerima kompensasi yang baik, hal ini tidak selalu mengikat loyalitas mereka, melainkan meningkatkan nilai tawar mereka untuk mempercepat karier finansial mereka dengan mencari kesempatan kerja di perusahaan lain.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $7,544 > 1,984$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_2 diterima. Sebagian besar responden yang sudah memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan yang baik. Keseimbangan hidup yang sangat baik ini membuat mereka tidak terjebak dalam kelelahan ekstrem. Sehingga memiliki keberanian lebih tinggi meninggalkan zona nyaman mereka untuk mencari tantangan baru yang lebih menantang.

Terdapat pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama pada variabel kompensasi dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. Dari hasil penelitian, diketahui nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $88,103 > 3,09$, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ serta nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh yaitu 0,638 atau 63,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kompensasi dan *work-life balance* dapat menjelaskan *turnover intention* 63,2% sedangkan sisanya 36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Perusahaan disarankan untuk mengubah sistem kenaikan jabatan dari yang sebelumnya berbasis masa kerja menjadi sistem kenaikan jabatan berbasis performa secara objektif dan kompetensi, mempertimbangkan kembali seberapa efektif mereka menjalankan jam operasional dan mengurangi jumlah tugas yang diberikan di luar jam kerja untuk menghormati kebebasan pribadi karyawan. Perusahaan juga perlu melatih karyawan muda dalam proyek-proyek inovatif atau memberikan otonomi yang lebih luas dalam pengambilan keputusan teknis, sehingga mereka merasa keahlian nyata mereka dihargai dan disalurkan secara produktif di dalam organisasi saat ini tanpa perlu mencari alternatif di luar organisasi. Manajemen perusahaan juga disarankan untuk mengevaluasi tingkat kejenuhan rutinitas harian dengan menerapkan rotasi pekerjaan internal (job rotation) secara horizontal demi menjaga antusiasme kerja karyawan. Bagi para peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel independen atau *intervening* (mediasi) lainnya yang relevan dengan karakteristik generasi muda di kawasan urban, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, atau *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akelois, A., Kristiani, A., Argianto, M. R., & Rohman, A. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Turnover Intention is Mediated by Job Satisfaction at KAP in Indonesia. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(6), 200–212. <https://www.jisem-journal.com/>



- Badan Pusat Statistik. (2024). *Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi Tahun 2025-2029*.
- Dwiputri, R. A., Ramadani, R. A., Kusuma, T. H. A., & Heikal, J. (2024). The Phenomenon of Job Hopping Among Generation Z: An Exploration Through Grounded Theory. *Journal of Social and Economics Research*, 6(2), 1244–1249. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Fauziatunnisa, A., Susita, D., & Sariwulan, Rd. T. (2025). Workload and Work-Life Balance Influences Job Satisfaction through Turnover Intention in Employment Companies. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 17(3), 361–369. <https://doi.org/10.56557/jgembr/2025/v17i39892>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- GoodStats. (2024, April 17). 69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini. <https://Goodstats.Id/Article/69-Pekerja-Gen-z-Berencana-Untuk-Resign-G1qKv>.
- GoodStats. (2025, July 16). Bukan Bosan, Ini Alasan Utama Gen Z Pindah Kerja. <https://Goodstats.Id/Article/Bosan-Bukan-Alasan-Utama-Gen-z-Pindah-Bidang-Kerja-XhYJq>.
- Katidjan, P. S., Suharno, P., & Isnaryadi, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Manampiring, J. V. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Generasi Milenial Pada Saat WFH* [Skripsi]. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- MetroTVNews. (2025, September 1). Jumlah Pengangguran di Bekasi Mencapai 105 Ribu. <https://Www.Metrotvnews.Com/Read/NG9CQPB2-Jumlah-Pengangguran-Di-Bekasi-Mencapai-105-Ribu>.
- Pane, M. A., & Oktariani. (2023). Dampak Beban Kerja Terhadap Intensi Turn Over Pada Karyawan. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 3(1), 60–69.
- Peterson, W. (2025). What Can Organizations Do to Attract and Retain Generation Z? In *The Transdisciplinary Journal of Management*.
- Rahman, M. I., & Sary, F. P. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(6), 2777–2788. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4427>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* ((Sutopo; 2nd ed.)). Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Yaqin, A. A., & Indradewa, R. (2025). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2279–2292. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3437>