

SKRIPSI
PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA GENERASI Z DI KOTA MALANG



Oleh

MUHAMMAD HADIPUTRA AZHAR

NIM : 19510153

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA GENERASI Z KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menempuh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

MUHAMMAD HADIPUTRA AZHAR
NIM. 19510153

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi terhadap Turnover Intention
Pekerja Generasi Z di Kota Malang

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD HADIPUTRA AZHAR

NIM : 19510153

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD HADIPUTRA AZHAR

NIM : 19510153

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

2 Anggota Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Hadiputra Azhar

NIM : 19510153

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Kompensasi sebagai *Variabel Intervening*" adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Malang, 28 Desember 2023



Muhammad Hadiputra Azhar

HALAMAN MOTTO

“Apabila sesuatu yang kau senangi tidak terjadi, maka senangilah apa yang terjadi”

– Ali Bin Abi Thalib

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr.Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Kompensasi sebagai *Variabel Intervening* Pada Pekerja Generasi Z Kota Malang” dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita pada jalan kebaikan, yaitu agama Islam.

Penulis sangat menyadari, bahwasannya skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya campur-tangan pemikiran, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Hidayah, serta Rezeki-Nya sehingga pengerjaan skripsi ini berjalan lancar.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku dosen pembimbing saya, yang selalu mengawasi dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Birokrasi Fakultas Ekonomi yang telah bersedia berbagi ilmu serta pengalamannya selama pembelajaran di kelas perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Triharto Sumarahadi, dan Ibu Riana Anggraeni, serta kakak dan adik-adik saya Danis, Ridho, dan Ranti yang telah banyak berkorban dalam memberikan doa, dorongan moral dan material yang tidak mungkin terhitung untuk saya.

8. Kepada seluruh Pekerja Generasi Z Kota Malang yang telah bersedia memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabatku Rohman, Topik, Adi, Abdul, Fadhil (kawan-kawan kontrakan binatang), serta kawan-kawan dari Simfoni FM dan sahabat lainnya yang telah menemani selama berproses di Malang.
10. Rekan Manajemen angkatan 2019 UIN Malang yang telah membantu saya.
11. Serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Sampai akhirnya skripsi ini berhasil tersusun, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik serta saran supaya karya ini menjadi lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi penulis dan pihak yang membaca, terkhusus bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Wallahul Muaffieq Ilaa Aqwamieth thariq

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Malang, 10 Desember 2023

Muhammad Hadiputra Azhar

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	I
DAFTAR ISI	VII
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR.....	X
BAB I.....	14
PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang.....	14
1.2 Rumusan Masalah.....	19
1.3 Tujuan Penelitian	20
1.4 Manfaat Penelitian	20
BAB II	21
KAJIAN PUSTAKA	21
2.1 Penelitian Terdahulu	21
2.2 Tinjauan Teoritis.....	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	49
2.4 Hipotesis.....	49
BAB III.....	51
METODE PENELITIAN	51
3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Lokasi Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.5 Data dan Jenis Data.....	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.7 Analisis Data	54
3.8 Skala Pengukuran	62
3.9 Uji Instrumen.....	63
3.10 Uji Hipotesis.....	64

BAB IV	65
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
4.2. Analisis Data	68
4.3. Uji Hipotesis.....	75
4.4. Pembahasan.....	77
BAB V.....	83
KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Dependen	57
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Independen.....	59
Tabel 3. 3 Skala Likert	63
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	68
Tabel 4. 4 Tabel <i>Outer Loading</i>	70
Tabel 4. 5 Tabel <i>Cross Loading</i>	71
Tabel 4. 6 <i>Composites Reliability</i>	72
Tabel 4. 7 <i>Cronbarch's Alpha</i>	73
Tabel 4. 8 <i>R square</i>	74
Tabel 4. 9 <i>F square</i>	75
Tabel 4. 10 <i>Bootstraping</i>	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hasil Sensus Penduduk 2020	14
Gambar 2. 1 Model Konsep	49
Gambar 4. 1 Peta Kota Malang	65
Gambar 4. 2 <i>Outer Weight Before Delete</i>	68
Gambar 4. 3 <i>Outer Weight After Delete</i>	69
Gambar 4. 4 <i>Bootstrapping</i>	76

ABSTRAK

Azhar, Muhammad Hadiputra 2023, SKRIPSI Judul: “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Kompensasi Pada Pekerja Generasi Z Kota Malang”.

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata kunci : *Work-life Balance*, *Turnover Intention*, Kompensasi

Sumber daya manusia (SDM) termasuk di antara elemen paling penting dalam bisnis. Oleh karena itu, SDM harus ditangani secara efektif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Generasi Z, yang merupakan kelompok terbaru yang memasuki dunia profesional kerja saat ini, dikenal memiliki tingkat keinginan untuk pindah pekerjaan yang tinggi, yang dapat menimbulkan dampak negatif yang beragam. Salah satu masalah yang dihadapi bisnis ini adalah tingginya pergantian karyawan pada departemen sumber daya manusia (*turnover intention*). Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu merupakan realitas akhir organisasi sebagai akibat dari *turnover*.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4, instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 100 responden, yaitu pekerja generasi Z di Kota Malang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi tidak dapat memediasi *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

Azhar, Muhammad Hadiputra. 2023. THESIS. Title: The Effect of Work-life Balance on Turnover Intention through Compensation (Study at Generation Z Workers in Malang City)

Advisor : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Keywords : Work-life Balance, Turnover Intention, Compensation

Human resources (HR) are among the most important elements in business. Therefore, HR must be handled effectively to improve organizational effectiveness and efficiency as one of the corporate functions known as human resource management (HRM). Generation Z, which is the latest group to enter the professional workforce today, is known to have a high rate of job hopping, which can have various negative impacts. One of the problems facing these businesses is the high turnover of employees in the human resources department (turnover intention). The number of employees who leave the company within a certain period of time is the ultimate reality of the organization as a result of turnover.

In this study using quantitative research. This research uses SmartPLS 4 software, the data collection instrument is a questionnaire measured on a Likert scale. This study has a sample of 100 respondents, namely generation Z workers in Malang City.

The results of this study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on compensation, work-life balance has no effect on turnover intention, compensation has a significant positive effect on turnover intention, compensation cannot mediate work-life balance on turnover intention.

ملخص

أزهر، محمد هاديوترا 2023، مشروع التخرج بعنوان: "تأثير تحقيق التوازن بين العمل والحياة على نية
في مدينة مالانغ Z التحول من خلال التعويض لدى عمال جيل

المشرف: ريان باسيث فاسيح خان، م.م

كلمات مفتاحية: تحقيق التوازن بين العمل والحياة، نية التحول، التعويض

تعتبر من بين أهم العناصر في عالم الأعمال. لذا يجب التعامل مع موارد البشر بشكل (SDM) البشر
الجيل. (MSDM) فعال لتعزيز فعالية وكفاءة المؤسسة كوظيفة لا غنى عنها تعرف بإدارة الموارد البشرية
، الذي يشكل أحدث مجموعات العمل المدخلة في عالم العمل الاحترافي حالياً، يُعرف بارتفاع معدل Z
رغبته في تغيير الوظيفة، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية متنوعة. إحدى المشكلات التي تواجه
الأعمال هي ارتفاع معدل تغيير الموظفين في قسم الموارد البشرية (نية التحول). كمية الموظفين الذين
يتركون الشركة في فترة زمنية معينة هي واقع نهائي للمؤسسة نتيجة للتحول

، وأداة جمع البيانات SmartPLS 4 تستخدم هذه الدراسة البحث الكمي. تعتمد هذه الدراسة على برنامج
هي استبيان يتم قياسه بواسطة مقياس ليكرت. تتضمن هذه الدراسة عينة من 100 مستجيب، وهم عمال
في مدينة مالانغ Z جيل

تظهر نتائج هذه الدراسة أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة يؤثر إيجاباً وبشكل كبير على التعويض، وأن
تحقيق التوازن بين العمل والحياة لا يؤثر على نية التحول، وأن التعويض يؤثر إيجاباً وبشكل كبير على نية
التحول، وأن التعويض لا يمكن أن يكون وسيطاً في تأثير تحقيق التوازن بين العمل والحياة على نية
التحول.

BAB I

PENDAHULUAN

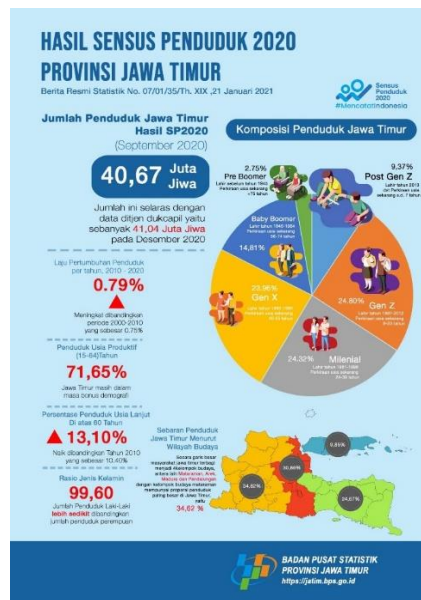
1.1 Latar Belakang

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

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

Gambar 1. 1

Hasil Sensus Penduduk 2020



Sumber: Badan Pusat Statistik 2021

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa di Jawa Timur generasi Z memiliki presentase yang paling tinggi saat ini. Dalam dunia kerja aktif saat

ini rata-rata berasal dari 3 generasi, yakni generasi *Baby Boomers*, X dan Y (millennial). Namun akan terjadi pergeseran generasi dalam dunia kerja dimana *Baby Boomers* yang telah masuk dimasa pensiunnya akan tergantikan dengan generasi Z yang mulai masuk kedalam dunia kerja profesional.

Pada kenyataanya setiap generasi memiliki pola bekerja yang berbeda. Dimana generasi *Baby Boomers* memiliki pola bekerja yang terkenal kuno atau kurang fasih terhadap teknologi akan tetapi generasi ini juga terkenal memiliki pola kerja yang optimis, teratur dan pekerja keras. Sedangkan generasi X memiliki pola kerja yang lebih santai serta memiliki sifat skeptis dimana hal tersebut mempengaruhi pola kerjanya. Generasi Y atau yang biasa di sebut generasi millennial merupakan generasi yang pola kerjanya mengutamakan efisiensi dan jaminan dalam bekerja serta ingin memiliki rasa kebebasan dalam bekerja. Sedangkan generasi Z, mereka berkembang di era digital dan hal tersebut mempengaruhi pola kerja mereka dimana mereka ingin bisa bekerja dimanapun dan kapanpun. Generasi Z juga memiliki pola kerja yang pragmatis, realistis, dan lebih berani menyatakan pendapat.

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

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

Maka dari itu Gen Z mempunyai keinginan yang tidak sama terhadap generasi lain dengan meninjau kinerja yang berkaitan terhadap *work-life balances*. Dampak dari generasi Z yang diduga sering berpindah-pindah perusahaan, akhirnya berdampak pada tingkat *turnover intention*.

Turnover karyawan merujuk pada situasi di mana individu meninggalkan suatu perusahaan dan beralih ke organisasi lain karena alasan tertentu (Wirawan, 2015). Meskipun *Turnover* karyawan adalah suatu hal yang umum dalam suatu perusahaan, tingkat fluktuasi yang terlalu tinggi dapat menjadi masalah serius. Menurut (Wirawan, 2015), *Turnover* dapat memiliki dampak yang signifikan pada operasional, produktivitas, dan daya saing suatu perusahaan, serta menyebabkan biaya tambahan karena perlu melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan ulang jika karyawan harus digantikan.

Kehendak dalam berpindah kerja oleh pegawai, yang dikenal dengan istilah *Turnover Intention*, telah menjadi permasalahan umum yang dihadapi dengan sejumlah Perusahaan yang menjadikan tingkat pergantian karyawan meningkat. Dampaknya sangatlah signifikan terhadap keberlanjutan pekerja di perusahaan dan bisa menyebabkan rugi secara finansial. Terdapat pembuktian empiric yang menjelaskan jika Perusahaan perlu menjadi penanggung beban finansial yang besar sebab adanya pergantian pegawai (Rumawas, 2022). Ada berbagai hal yang menjadi penyebab intensitas pindah, seperti sistem pimpinan, kebudayaan organisasi, *work-life balances*, kompensasi, hingga tingkat stres kerja. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyoroti keseimbangan diantara kehidupan pekerjaan maupun personal serta kompensasi sebagai sebuah faktor yang memicu keinginan untuk pindah pekerjaan. Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan meminimalkan tingkat pergantian karyawan (*turnover*) melalui pemahaman dan penanganan terhadap semua hal yang dapat menimbulkan kehendak karyawan pindah.

Tingkat kecenderungan pergantian karyawan dapat tercermin dari sejauh mana karyawan meraih kesinambungan diantara kinerja dengan kehidupan pribadinya atau *work-life balances* (Idulsafitri, 2018). Hal ini menggambarkan sampai manakah setiap orang dapat dengan bersamaan terlibat serta merasa tercukupi dalam kontribusi kerja atau keluarganya. Pada perkembangan industri yang pesat dan besar, didukung oleh tuntutan pasar, pola kinerja dan tekanan kerja karyawan mengalami perubahan yang lebih tinggi (Kartika, 2018). Tingkat keterlibatan yang tinggi dapat menjadikan batasan diantara pekerjaan dengan kehidupannya kian mengabur, mengakibatkan masalah kerja karena hal tersebut (Ha, 2018). *Work-life balances* timbul karena adanya peningkatan tuntutan ditempat kerja, sedangkan kehidupan personal akan memerlukan kesamaan perhatian. Oleh karena itu, *work-life balances* merupakan hal terpenting untuk pekerja. Penelitian menunjukkan jika pekerja yang memiliki taraf keseimbangan yang sedikit akan mempunyai niat tinggi dalam berhenti. Konflik kerja dengan keluarga dapat menambah keinginan pegawai dalam meninggalkan perusahaan (Nurdin & Rohaeni, 2020). Dukungan dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa makin besar taraf pencapaian *work-life balances* dari pegawai, kian sedikit kemungkinan mereka memiliki niat untuk berhenti, dan sebaliknya. Selain *work-life balance*, tingkat kecenderungan pergantian karyawan juga dapat dilihat dari segi kompensasi.

Kompensasi merujuk pada imbalan yang diperoleh pegawai akan menjadi imbalan dari hasil kerja yang dilakukan (Gomes, 2003) Tujuan dalam pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai, serta meningkatkan kemampuan kerja, wawasan, serta ketrampilan pegawai (Hariandja, 2002: 245). (Simamora, 2004) menjelaskan jika kompensasi ini berbentuk gaji, tunjangan, serta fasilitas. Penelitian oleh (Dewi et al., 2014a) menunjukkan jika faktor kompensasi berdampak signifikan kepada *turnover intentions*. Temuan serupa diungkapkan Wibowo (2016), bahwa kompensasi memiliki dampak besar

terhadap tingkat keinginan karyawan untuk pindah. Dalam konteks ini, kompensasi mencakup gaji atau imbalan yang diperoleh pegawai dari organisasi menjadi wujud penghargaan layanan atau kinerja yang sudah mereka berikan bagi perusahaan (Mondy, 2008). (Mathis, 2006) menambahkan bahwa kompensasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi alasan orang bekerja di suatu perusahaan daripada perusahaan lainnya. Kehadiran kompensasi diharapkan bisa mengurangi kehendak pegawai dalam mengundurkan diri dari perusahaannya, sebagaimana dijelaskan dari pendapat Ramlall pada (Dewi et al., 2014), menyatakan jika pertimbangan keinginan pegawai dalam berpindah dipengaruhi berdasarkan dengan adanya imbalan. Hal ini akan berpengaruh pada rasa puas pegawai.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyelidiki hubungan diantara *work-life balances* dengan *turnover intention*. Menurut riset dari penelitian (Geofanny et al., 2022), menunjukkan adanya *work-life balances* berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Dengan kata lain, makin besar tingkat *work-life balances* menjadikan makin sedikit tingkat *turnover intentions*, dan sebaliknya. Temuan serupa ditemukan dalam riset dari (Hafid & Prasetyo, 2017), menyatakan jika terdapat hubungan *signifikan negatif* diantara *work-life balances* dengan *turnover intentions* pegawai dalam kelompok F&B Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Pegawai yang mempunyai *work-life balances* besar akan mempunyai *turnover* sedikit. Meskipun demikian, riset tersebut tak selaras terhadap temuan yang diungkapkan (Oktaviani & Budiono, 2018). Menurut riset mereka, *work-life balances* tak memiliki pengaruh pada niat berpindah. Dalam konteks tersebut, tingkat *work-life balances* dari pegawai tak berdampak pada keinginan mereka untuk pergi dari perusahaannya, sebab ada sejumlah faktor lainnya yang dianggap berpengaruh dalam menentukan keputusan tersebut.

Kompensasi juga memainkan peran penting dalam munculnya niat untuk pindah pekerjaan, karena tingkat kompensasi yang rendah dapat memicu kehendak dalam pindah dari perusahaannya. Hasil riset oleh

(Nurhasanah, 2021) menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada niat untuk pindah pekerjaan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian (Purba & Ruslan, 2020), yang menegaskan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi niat untuk pindah pekerjaan. Hal tersebut bermakna jika makin besar tingkat balas jasa yang diberi Perusahaan, makin rendah niat untuk pindah pekerjaan. Tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang didapat pegawai, terutama pada dimensi finansial misalnya upah, bonus, dan tunjangan, memiliki hubungan yang kuat dengan variabel niat untuk pindah pekerjaan. Dengan demikian, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi lebih tinggi dapat berkurang jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih baik.

Meskipun demikian, penelitian oleh (Sandy, 2019) mengatakan jika kompensasi tak berdampak signifikan pada niat untuk pindah pekerjaan. Temuan tersebut menjelaskan jika pada persoalan pegawai, besarnya kompensasi atau kualitas sistem kompensasi bukanlah faktor penentu utama niat maupun kehendak pegawai dalam meninggalkan Perusahaan. Sehingga apabila perusahaannya hendak mengendalikan niat untuk pindah pekerjaan karyawan, pendekatan utamanya sebaiknya bukan hanya pada variabel sistem balas jasa. Dalam hal ini, penulis memakai kompensasi yang menjadi *variable mediasi* atas dampak *work-life balances* kepada *turnover intentions*.

Sebab terdapat sejumlah kontra atas riset sebelumnya yang sudah dijelaskan, sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah *Work-life balance* berdampak pada *Turnover Intention*?
- 2) Apakah Kompensasi berdampak pada *Turnover Intention*?
- 3) Apakah *Work-life Balance* berdampak pada Kompensasi?

- 4) Apakah *Work-life balance* berdampak pada *Turnover Intention* dengan Kompensasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menemukan hubungan *Work-life Balance* dengan *Turnover Intention*
2. Untuk menemukan hubungan Kompensasi dengan *Turnover Intention*
3. Untuk menemukan hubungan *Work-life Balance* dengan Kompensasi
4. Untuk menemukan hubungan *Work-life Balance* dengan *Turnover Intention* melalui Kompensasi

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tersebut diharap memberi peranan untuk pihak yang berkaitan, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Hasil riset tersebut diharap mampu menambah wawasan dan mendukung penelitian-penelitian sebelumnya, serta memungkinkan perbandingan antara teori dan praktik di lingkungan perusahaan terkait dampak *Work-life balances* pada *Turnover Intentions*, serta Kompensasi berperan menjadi *Variable Intervening*.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa temuan dari riset tersebut akan berfungsi menjadi rujukan informasi maupun masukan untuk perusahaan. Informasi ini dapat menjadi pertimbangan penting untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan manajemen SDM mmereka guna memaksimalkan pegawai untuk mencapai visi maupun misi perusahaannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hal terpenting dalam menjadi sumber utama dan sumber informasi yang sangat berharga bagi penulis yaitu riset sebelumnya. Sejumlah peneliti telah menjalankan riset yang memiliki fokus serupa. Dibawah ini adalah riset yang bergerak dalam ranah tema yang memiliki kesamaan terhadap riset tersebut, yaitu:

1. Suryanto (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen”. Sampel yang digunakan sebanyak 136 respondens. Hasil riset menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut berdampak *negatif signifikan* kepada niat berpindah.

Kesamaan penelitian tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable *work-life balances* pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam independent variable, yakni komitmen Perusahaan dengan kepuasan pekerjaan.

2. Nurdin & Rohaeni (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Work Life Balance* Dan Dampaknya Terhadap *Intention Turnover* Pada Generasi Millenial: Peran Mediasi *Job Satisfaction*”. Sampel yang dipergunakan sebanyak 97 karyawan. Hasil riset menjelaskan bahwa *work-life balances* berdampak signifikan kepada rasa puas bekerja, rasa puas bekerja berdampak signifikan kepada *turnover intentions*, tetapi *work-life balances* tak berdampak signifikan kepada *intention turnovers* serta rasa puas bekerja akan memediasikan dampak *work-life balances* pada *turnover intentions* dengan signifikan.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable *work-life balances* pada *turnover intentions*.

Perbedaannya ada dalam variable *job satisfactions* yang menjadi variable mediatornya.

3. Geofanny et al., (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado”. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Hasil penelitian menyatakan stress kerja berdampak pada *Turnover Intentions*, Stress Kerja berdampak pada *work-life balances*, serta *work-life balances* berdampak pada *turnover intentions*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable *work-life balances* pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independent, yakni stress kerja.

4. Oktaviani & Budiono (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia”. Sampel yang digunakan sebanyak 169 karyawan. Hasil riset menjelaskan bahwa *work-life balances* dengan komitmen Perusahaan tak berdampak signifikan kepada *turnover intentions*, *work-life balances* serta dorongan Perusahaan berdampak signifikan kepada komitmen Perusahaan, dan dorongan Perusahaan berdampak signifikan dengan *turnover intentions*. Komitmen Perusahaan menjadi variable *intervening* tak mampu berpengaruh pada *work-life balances*, serta dorongan Perusahaan kepada *turnover intentions*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable *work-life balances* pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independent dengan komitmen Perusahaan yang menjadi variable *intervening*.

5. Khan et al., (2014) melakukan penelitian dengan judul “Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover

Intention: Evidence from Pakistan”. Sampel yang digunakan sebanyak 150 responden. Hasil penelitian menyatakan *role conflict* dan *job stress* berdampak positif dan signifikan kepada *turnover intentions*, namun *work-life balance* tidak berdampak kepada *turnover intentions*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable *work-life balances* pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independent, yakni *role conflict* dengan *job stress*.

6. Ardian Novitasari & Dessyarti (2022) melakukan riset berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PO JAYA Ponorogo).

Sampel yang digunakan sebanyak 55 sample. Hasil riset menjelaskan jika *work-life balances* tak berdampak signifikan pada *employee engagements*, *employee engagements* berdampak signifikan pada *turnover intentions*, dan *work-life balances* berdampak signifikan kepada *turnover intentions* pegawai PO. JAYA Ponorogo lewat *employee engagements* yang menjadi variable *intervening*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable *work-life balances* pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam *employee engagement* sebagai variable *intervening*.

7. Naufalia et al., (2020) menjalankan riset yang berjudul “Pengaruh *worklife balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di Elzatta Hijab Jakarta”. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menyatakan *work-life balances* dengan *employee engagement* berdampak signifikan negatif kepada *turnover intentions*, dan *work-life balances* berdampak positif pada *employee engagement*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable *work-life balances* pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam *employee engagement* sebagai variabel independen.

8. Dwi Afnisya'id & Aulia (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta”. Sampel yang dipergunakan sebanyak 86 respondens. Hasil riset tersebut menyatakan *work-life balances* berdampak negatif signifikan pada *turnover intentions*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable *work-life balances* pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independent, yakni kompensasi.

9. Widayati & Yunia (2016) menjalankan riset yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*”. Sampel yang digunakan sebanyak 47 sampel. Hasil riset ini menjelaskan kompensasi, serta kebudayaan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan kepada *turnover intentions*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable kompensasi pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam penambahan sebuah variable independent yakni *work-life balances*.

10. Dewi et al., (2014) menjalankan riset yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang”. Sampel yang digunakan pada penelitian tersebut berjumlah 125 sampel. Hasil riset ini menjelaskan jika variabel kompensasi dengan motivasi kerja berdampak negatif dan signifikan pada *turnover intention*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable kompensasi pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independent, yakni motivasi kerja.

11. Sivarethinamohan & Aranganathan (2015) menjalankan riset yang berjudul “*A Study on Turnover Intentions of Software Professionals in Chennai City*”. Riset ini dilaksanakan pegawai IT profesional di India. Sampling yang dipergunakan ada 112 sample. Sedangkan variable terikat yang dipergunakan yaitu *turnover intentions*. Hasil riset ini menjelaskan jika stress kerja, jalinan supervisor, imbalan, serta akomodasi berdampak signifikan kepada *turnover intentions*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable kompensasi pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independent yakni *work-life balance*.

12. Purba & Ruslan (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*Influence Compensation, Career Development, & Job Satisfaction to Turnover Intention*”. Sampel yang digunakan sebanyak 113 sampel. Hasil penilitan menyatakan imbalan berdampak negatif dan signifikan kepada *turnover intentions*, *career development* berdampak negatif dan signifikan kepada *turnover intentions*, serta *job satisfaction* berdampak signifikan negatif kepada *turnover intentions*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable kompensasi pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independen, yakni *career development* dengan *job satisfaction*.

13. Silaban et al., (2018). Melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees Turnover Intention*” Sampel yang dipergunakan ada 105 sample. Hasil riset menyatakan *compensation* berdampak positif

signifikan kepada *turnover intentions*, tetapi *organizational commitment* tak berdampak kepada *turnover intentions*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable kompensasi pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independen, yakni *organizational commitment*.

14. Sandy (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment* karyawan PT IDX”. Sampel yang digunakan sebanyak 108 sampel. Hasil penelitian menyatakan kompensasi berdampak secara signifikan kepada komitmen organisasi, *organizational commitment* berdampak signifikan kepada *turnover intentions*, tetapi kompensasi tak berdampak signifikan kepada *turnover intentions* serta *organizational commitment* dapat memediasikan dampak kompensasi kepada *turnover intentions* dengan signifikan.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable kompensasi pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.

15. Purwati et al., (2020) menjalankan riset yang berjudul “*Effect of Compensation, Work Motivation, & Workload on Employee Turnover Intention*”. Sampel yang digunakan sebanyak 32 sampel. Hasil penelitian menyatakan *compensation* dan *workload* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, namun *work motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kesamaan riset tersebut adalah memakai model kuantitatif dan memakai variable kompensasi pada *turnover intentions*. Perbedaannya ada dalam variable independen, yakni *work motivation* dengan *workload*.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penulis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Suryanto, 2017) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen”	<i>Work-life Balances</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work-life balances</i> berdampak signifikan pada turnover intentions - Kepuasan bekerja berdampak signifikan pada turnover intentions - Komitmen Perusahaan berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i>.
2	Nurdin & Rohaeni (2020) “ <i>Work Life Balance</i> Dan Dampaknya Terhadap <i>Intention Turnover</i> pada Generasi Millenial: Peran Mediasi Job Satisfaction”	<i>Work-life Balances</i> (X), <i>Turnover Intentions</i> (Y), Job Satisfaction (Z)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work-life balances</i> berdampak signifikan kepada kepuasan bekerja - Kepuasan bekerja berdampak dengan signifikan pada <i>intention turnovers</i> - <i>Work-life balances</i> tak berdampak significant ada <i>turnover intentions</i>

			<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan bekerja dapat memediasikan dampak <i>work-life balances</i> kepada <i>turnover intentions</i> dengan signifikan.
3	Geofanny et al., (2022) “Pengaruh Stres Kerja dan <i>Worklife Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado”	Stres Kerja (X1), <i>Work-life Balances</i> (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Stress kerja berdampak pada <i>Turnover Intentions</i> - <i>Work-life balances</i> berdampak kepada <i>turnover intentions</i>
4	Oktaviani & Budiono (2018) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Dukungan Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia”	<i>Work-life Balances</i> (X1), Dukungan Organisasi (X2), <i>Turnover Intentions</i> (Y), Komitmen Organisasi (Z)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work-life balances</i> tak berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i> - Komitmen Perusahaan tak berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i>, - <i>Work-life balances</i> dengan dorongan perusahaan berdampak signifikan pada komitmen Perusahaan

			<ul style="list-style-type: none"> - Dorongan Perusahaan berdampak dengan signifikan pada <i>turnover intentions</i>. - Komitmen Perusahaan menjadi variable <i>intervening</i> tak berpengaruh dalam <i>work-life balances</i> dengan dorongan Perusahaan pada <i>turnover intentions</i>.
5	Khan et al., (2014) “ <i>Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan</i> ”	<i>Role Conflict</i> (X1), <i>Work-life Balances</i> (X2), <i>Job Stress</i> (X3), <i>Turnover Intentions</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Role Conflict</i> dan <i>Job Stres</i> berdampak positif dan signifikan pada <i>turnover intentions</i>. - <i>Work-life balances</i> tak berdampak pada <i>turnover intentions</i>.
6	Ardian & Dessyarti (2022) “Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada	<i>Work-life Balance</i> (X), <i>Turnover Intentions</i> (Y), <i>Employee Engagements</i> (Z)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work-life balances</i> tak berdampak significant pada <i>turnover intentions</i> - <i>Work-life balances</i> berdampak signifikan <i>employee engagements</i>. - <i>Employee engagements</i> berdampak signifikan

	Karyawan PO JAYA Ponorogo)”		dalam <i>turnover intentions</i> .
7	Naufalia et al., (2020) “Pengaruh <i>worklife balance</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> di Elzatta Hijab Jakarta”	Work-life Balance (X1), Employee Engagements (X2), Turnover Intentions (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work-life balances</i> dan <i>employee engagement</i> berdampak signifikan negatif pada <i>turnover intentions</i>. - <i>Work-life balances</i> berdampak positif pada <i>employee engagement</i>.
8	Dwi Afnisya'id & Aulia (2021) “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta”	Work-life Balances (X), Turnover Intentions (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work-life balances</i> berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i>.
9	Widayati & Yunia (2016) “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Turnover Intention (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh negave dan signifikan pada <i>turnover intentions</i> - Budaya Perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan pada <i>turnover intentions</i>
10	Dewi et al., (2014) “Pengaruh Kompensasi dan	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi bedampak signifikan pada <i>turnover intentions</i>

	Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Turnover Intention (Y)	- Motivasi kerja berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i>
11	Sivarethinamohan & Aranganathan (2015)” <i>A Study on Turnover Intentions of Software Professionals in Chennai City</i> ”	Stres Kerja (X1), Hubungan Supervisor (X2), Kompensasi (X3), Akomodasi (X4), dan Turnover Intention (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i> - Hubungan supervisor berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i> - Kompensasi berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i> - Akomodasi berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i>
12	Purba & Ruslan (2020) “ <i>Influence Compensation, Career Development, & Job Satisfaction to Turnover Intention</i> ”	<i>Compensation</i> (X1), <i>Career Development</i> (X2), <i>Job Satisfaction</i> (X3), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berdampak negatif dan signifikan pada <i>turnover intentions</i>. - Pengembangan karir berdampak negatif dan signifikan pada <i>turnover intentions</i>. - Kepuasan bekerja berdampak negatif dan signifikan pada <i>turnover intentions</i>

13	Silaban et al., (2018) “ <i>The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees Turnover Intention</i> ”	<i>Compensation</i> (X1), <i>Organizational Commitment</i> (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i>. - Komitmen Organisasi tidak berdampak pada <i>turnover intentions</i>.
14	Sandy (2019) “Pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>organizational commitment</i> karyawan PT IDX”	Kompensasi (X), <i>Turnover Intention</i> (Y), <i>Organizational Commitment</i> (Z)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berdampak signifikan pada komitmen organisasi - <i>Organization commitement</i> berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i> - Kompensasi tak berdampak negatif dan signifikan pada <i>turnover intentions</i> - <i>Organization commitment</i> mampu memediasikan dampak kompensasi pada <i>turnover intentions</i> dengan signifikan.
15	Purwati et al., (2020) “ <i>Effect of Compensation, Work Motivation, & Workload on</i>	<i>Compensation</i> (X1), <i>Work Motivation</i> (X2), <i>Workload</i> (X2), dan	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi dan Beban Pekerjaan tak berdampak signifikan pada <i>turnover intentions</i>.

	<i>Employee Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intentions (Y)</i>	- Motivasi kerja berdampak secara signifikan pada <i>turnover intentions</i> .

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 *Turnover Intention*

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

Berdasarkan sejumlah definisi tersebut, *turnover intentions* merupakan kemauan pegawai untuk keluar dalam pekerjaannya. Hal ini menjadi suatu kehendak yang belum terwujud pada tindakan untuk meninggalkan perusahaan.

a. Pengendalian/Cara mencegah *Turnover Intention*

Beberapa hal yang dilaksanakan Perusahaan dalam mengatasi *Turnover Intentions* berdasarkan pendapat Grensing (1997) pada (Ridlo, 2012) yakni:

1. Menlakukan evaluasi ulang mengenai praktek dalam merekrut pegawai. Ada sejumlah kecenderungan jika Perusahaan akan memperkejakan pegawai yang tak menyesuaikan kelompok yang diperlukan sehingga dapat menjadikan kejenuhan maupun tak menimbulkan kepuasan.

2. Menghindari memberi pekerjaan lagi untuk mantan pegawai. Hal ini akan memunculkan kesan terhadap pegawai lainnya jika Perusahaan itu buruk sebab pegawai yang sudah keluar bisa bekerja lagi diperusahaan itu.
3. Memberi pertimbangan terkait perencanaan pension dan membagikan profit.
4. Memberi keyakinan diri jika Perusahaan sudah merancang peluang pemasaran dengan keadilan dan bisa dipahami secara bijak.
5. Membuka akses komunikasi management. Harus ada komunikasi baik diantara pegawai dengan management mengenai tujuan perusahaannya.
6. Menambah pemakaian insentif nonfinansial. Memberikan reward kepada prestasi yang diraih pegawai, memberi wewenang lebih terhadap pegawai harus dilaksanakan perusahaan.
7. Mewawancarai pegawai yang hendak pindah kerja maupun keluar perusahaan.
8. Menjalankan survey dan bertanya terhadap pegawai mengenai keluhannya, apa yang disukai dan tak disukai mengenai praktek diperusahaan.
9. Menilai dengan teratur dan menginformasikan terhadap pegawai mengenai kinerjanya.

b. Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Dampak *turnover intentions* dapat dinyatakan dalam sejumlah indikator, berdasarkan pendapat Lum et al., pada (Kuncoro, 2012) indikator mengukur turnover intentions tersusun dari:

- a) *Intention to quit*. Menggambarkan seseorang yang hendak keluar dapat ditinjau berdasarkan sikap orang tersebut saat menjalankan pekerjaan, umumnya diawali dengan tindakan ketidakhadiran yang tinggi sebelum orang tersebut memutuskan untuk berhenti dari perusahaan.
- b) *Job search*. Menggambarkan seseorang yang hendak menemukan pekerjaan lain, secara umum diawali dengan

keinginan seseorang dalam mencari pendapatan tambahan diluar Perusahaan.

- c) *Thinking of quit*. Menggambarkan seseorang dalam berpikir sebelum keluar, mereka berpikir untuk mengambil keputusan itu, keluar dalam bekerja maupun tetap ada dilingkungan kerjanya. Hal tersebut dikarenakan adanya risiko untung maupun rugi yang menjadi dampaknya.

d. Dampak Turnover bagi Organisasi

Turnover akan menjadi petunjuk loyalitas pegawai. Semakin besar niatnya, maka makin timbul pergantian pekerja. Hal tersebut dapat memberi kerugian untuk Perusahaan. Karena jika pegawai akan pergi dari Perusahaan maka mereka akan merugikan pengeluaran Perusahaan dsb. Berdasarkan pendapat (Robbins, 2006) akibat *turnover* untuk Perusahaan, yaitu:

1. Biaya penarikan pegawai. Hal ini akan berhubungan dengan waktu dan sarana interview, pada saat menyeleksi pegawai, menarik, serta memahami penggantian.
2. Biaya latihan. Hal ini akan berhubungan dengan masa pengawas, departement personalia serta pegawai yang diberi pelatihan.
3. Faktor yang dikeluarkan pegawai cenderung kecil dibandingkan hasil dari pegawai baru.
4. Faktor kecelakaan pegawai baru, misalnya minimnya pengalaman pegawai baru akan menjadikan adanya sejumlah masalah kecelakaan, cedera yang didapat.
5. Terdapat produksi yang hilang dimasa penggantian pegawai. Hal ini dikareakan minimnya pegawai, sehingga mutu produksinya terhambat.

c. Turnover Intention dalam Perspektif Islam

Secara umum, Islam mengakui jika kebebasan berbuat telah mutlak dimiliki seseorang. Tetapi kebebasan ini bukan menjadi bebas tanpa Batasan dan tanggung jawab. Islam memberi kebijakanpada kehidupan

untuk mencapai kebahagiaan seseorang didunia maupun diakhirat. Hal ini seperti keluarnya pegawai dari Perusahaan.

Hubungan pegawai dengan pemilik menurut Islam ditinjau menjadi wujud sikap tolong-menolong. Yang mana mereka akan membantuk mengisikan kekurangannya. Saat pemilik memerlukan banyak pekerja dalam menuntaskan pekerjaan mereka, begitu juga pegawai yang akan memperoleh balas jasa atas tenaga yang kelaur. Jika sebuah komponennya hilang, maka efektivitas organisasi akan mengalami hambatan. Allah SWT berfirman didalam Surah Al-Maidah ayat 2, yaitu:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Artinya: “*Dan tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa*”.

Ayat tersebut menyatakan tentang perintah saling membantu demi kebaikan, serta melarang saling membantu untuk perbuatan jahat. Sehingga persyaratan utama dalam hubungan pegawai dengan pemiliknya yaitu pekerjaan itu tak melanggar peraturan dari Allah SWT. Pekerjaan yang dijalankan tidak boleh haram. Jika pekerjaan ini adalah kerja halal, maka pegawai tak boleh dengan mudah untuk pergi dari pekerjaannya, sebab hal ini akan merugikan pemiliknya. Allah berfirman didalam surah Al-Baqarah: 172

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah*”.

Sehingga ditarik kesimpulan jika sikap *turnover intentions* dari pendapat Islam tak disarankan sebab dapat berakibat buruk bagi Perusahaan. Menurut muslim, bekerja yaitu sebuah keharushan dari kegiatan kerjanya sebagai bagian untuk beribadah. Tindakan yang

dianjurkan menurut Islam yaitu sikap kerja keras yang dilakukan berdasarkan syariat Islam maupun dorongan utama ia kerja keras sebab akan menjalankan perintah Allah SWT maupun Rasul-nya. Memutuhkan kontrak bekerja tak boleh dilaksanakan dengan semena-mena, baik pada pegawai atau organisasi. Terdapat persyaratan yang perlu dicakup, yakni: rentang masa dalam memberhentikan, ijin dalam memberhentikan, alasan berhenti, serta memberi bantuan pesangon (Manullang, 2008).

2.2.2 *Work-life Balance*

a. Pengertian

Work-life balances yaitu rancangan yang bisa dimengerti menjadi keterkaitan diantara pekerjaan dengan kehidupan personal. Menurut (Greenhaus et al., 2003) *work-life balance* (WLB) merupakan situasi atau kondisi seseorang ketika sama-sama ikut dan mendapat kepuasan pada kehidupan pribadinya maupun professional dalam bekerja.

Menurut Oliver Hammig et al rancangan *work-life balance* yaitu kesinambungan diantara pekerjaan, komitmen keluarga, serta kehidupan pribadi. *Work-life balance* memiliki berdampak penuh terhadap Kesehatan, kemakmuran, mutu hidup, kinerja Perusahaan, tidak adanya stress, serta jalinan diantara manusia dengan social secara berkelanjutan (Isabel Sánchez-Hernández, 2019)

Rancangan *work-life balances* dirancang dengan pendapat jika kehidupan kerja dengan personal seseorang saling berhubungan satu sama lain dengan tujuan untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup seseorang. Menurut (Kalliath, 2008) mendefinisikan *work-life balances* menjadi pemikiran seseorang tentang kegiatan aktivitas pekerjaan maupun aktivitas bukan pekerjaan setara serta dapat mendukung perkembangan berdasarkan prioritas kehidupan seseorang.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa *work-life balance* merupakan upaya seseorang dalam mencapai kesempurnaan dalam

kehidupannya dengan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

b. Faktor-Faktor Terjadinya Work-Life Balance

Berdasarkan (Isabel Sánchez-Hernández, 2019) ada berbagai macam kondisi berkaitan dengan *work-life balance karyawan*, diantaranya:

1. Karakteristik Individu

Dalam hal ini karakteristik pribadi seseorang sangat berpengaruh terhadap kehidupan pribadinya dan kehidupan dirinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki sikap professional akan bisa menempatkan dirinya situasi dan kondisi.

2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan nilai didalam Perusahaan. Karakteristik Perusahaan berkaitan dengan tujuan dan kebijakan yang diterapkan pada organisasi tersebut.

3. Konteks Budaya dan Politik

Berkaitan dengan pola perilaku dari masyarakat dalam kehidupannya di suatu negara, seperti norma, aturan, hukum, dan kebiasaan yang setiap harinya diterapkan oleh masyarakat.

c. Dimensi Work-Life Balance

Berdasarkan (Greenhaus et al., 2003) keseimbangan dalam *work-life balances* ini dapat termasuk kedalam sifat keseimbangan positif dan keseimbangan negatif, dalam hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlibatan, komitmen waktu, dan tingkat kepuasan subjektif dari setiap individu. Menyatakan ada 3 komponen dimensi pada *work-life balances*, yakni:

1. Keseimbangan Waktu

adalah jumlah masa yang sama untuk profesi dan kehidupan pribadinya.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan yang dimaksud adalah tingkat keterlibatan psikologis yang sama antara peran dirinya dalam pekerjaan dan perannya dalam kehidupan pribadinya.

3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan dalam hal ini yaitu taraf rasa puas diantara peranan dirinya pada kinerja maupun perannya didalam kehidupan pribadinya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Greenhaus yang menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi *work-life balances* yakni: keseimbangan waktu, keterlibatan, serta kepuasan.

d. Manfaat *Work-life Balance*

Work-life balance adalah aspek terpenting pada kehidupan seseorang yang menjalankan pekerjaan. Kedua hal ini akan berhasil jika memiliki beragam fungsi untuk seseorang yang memberi pekerjaan, atasan, sebab akan memiliki dorongan, produktif, serta tak begitu stress. Pegawai akan merasakan adanya penghargaan dari atasan mereka. Keseimbangan ini akan berfokus kepada produktivitas yang besar serta sedikit absensi. Semakin beragam kendali yang dimiliki pegawai dari kehidupannya, sehingga mereka makin dapat dalam menyelaraskan dan memiliki komitmen untuk kerja.

Bagi pegawai, penggunaan *work-life balances* akan menjadi hal terpenting sebab akan memperoleh kegunaan saat dirumah dan di area pekerjaan, misalnya pegawai dapat bertanggungjawab dan berperasaan memiliki yang besar, menambah mutu relasi bersama manager, menambah *self-esteems*, kesehatan, konsentrasi, keyakinan, loyalitas, berkomitemn, tak mengikutsertakan permasalahan dirumah, serta dapat berfokus kepada kehidupan pribadinya sebab memiliki banyak waktu.

Work-life balances sangatlah penting dalam meraih stability psikologi, emotional, serta kognitif pegawai yang mendorong efektivitas Perusahaan.

e. *Work-life Balance* dalam Islam

Sebagai manusia yang berakat, mereka perlu dapat menyesuaikan keperluannya, bagi pribadi atau guna memberi bantuan terhadap seseorang disekelilingnya. Disamping itu, sebagai makhluk Allah SWT. Manusia bukan hanya diharuskan dalam menjalankan ibadah, tetapi perlu menjalankan pekerjaan. Sehingga keahlian dalam memberi keseimbangan diantara dunia dengan akhirat perlu dimenerti setiap orang. Sejumlah ayat didalam Al-Quran sudah menyatakan tentang keselarasan diantara beribadah dengan bekerja, yakni dalam QS. Al-Qashash ayat 77:

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan*”

Dalam terjemahan tafsir Al-Qurthubi, *وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ* ditafsirkan jika berupayalah dalam memperoleh akhiran dengan memakai modal dari Allah swt. ketika didunia. Karena sudah selayaknya untuk manusia dalam berupaya memperoleh padahal dikehidupan akhirat saat masih bernafas didunia ini, tidak boleh sombong terhadap kondisi dirinya (Al-Qurthubi, 2009).

Berdasarkan tafsir Al-Qurthubi, *وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا*, Ibnu Abbass dan sejumlah ulama menyatakan, Nasib seseorang diakhirat akan berdasar pada tindakannya ketika didunia. Al Hassan dan Qataddah menyatakan sebuah pesan dalam memperbaiki dirinya serta selalu ingat terhadap tujuan hidupnya yang kekal (akhirat) (Al-Qurthubi, 2009).

Berdasarkan tafsir diatas, ditarik kesimpulan jika, Allah SWT telah memerintah makhluknya agar mampu mengimplementasikan kehidupannya secara seimbang didunia dengan diakhirat. *Domain life* pada pengkajian Islam akan berfokus kepada ibadah maupun tindakan didunia yang menjadi petunjuk ke akhirat. Saat didunia, mengamalkan kebaikannya, serta dapat melakukan kesenangan yang tak melanggar syariat Islam. Apapun urusannya didunia selama dianggap positif maka bisa bernilai untuk beribadah, kuncinya ada dalam niat dan pengerjaannya. Seluruh tindakan yang dilaksanakan guna memperoleh ridho Allah SWT. Pernyataan tentang *work-life balances* menurut pendapat Islam tentu berkaitan terhadap perintah Allah swt. serta Rasulullah. Sehingga ditarik kesimpulan jika Islam sudah memberi pengajaran kepada umarnya dalam menyelaraskan kepentingan didunia dan diakhirat. Meskipun banyak pekerjaan, tetapi urusan beribadah harus selalu dilakukan.

f. Hubungan Work-life Balance dengan Turnover Intention

(Greenhaus et al., 2003) memaknai *Work-life balances* menjadi sampai dimanakah manusia akan ikut dan puas terhadap kontribusi pekerjaannya dengan peranan keluarga yang ditinjau dalam 3 dimensi keseimbangan bekerja maupun yakni: keseimbangan waktu, kontribusi serta rasa puas. kepuasan. Individu yang sudah meraih *work-life balances* mampu melaksanakan pekerjaannya bertanggungjawab kepada keluarga, dan keperluan pribadinya akan sejalan, sehingga tindakan yang dilaksanakan ketika bekerja tak akan berpengaruh pada faktor diluar pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Pegawai dengan *work-life balances* akan terhindar atas *work-life conflicts* serta merasakan kenyamanan kerja. Hal tersebut akan berakibat efektif dalam meningkatkan loyalitas pegawai kepada Perusahaan, sehingga akan meminimalisir taraf turnovers intention. Faktor ini akan menjadi hal terpenting pada

keinginan pegawai dalam berhenti kerja. Saat pegawai mendapat ketidakselarasan pada aspek hidup dan pekerjaan, maka mereka memiliki kecenderungan dalam berhenti pada pekerjaannya serta ingin menemukan pekerjaan lainnya yang bisa memberi keselarasan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

2.2.3 Kompensasi

a. Pengertian

Berdasarkan pendapat (Swasto, 2011) pengertian kompensasi terbagi kedalam 2 sisi, yakni sisi seorang pegawai dengan sisi Perusahaan. Kompensasi berdasarkan sisi pegawai yaitu suatu hal yang diperoleh pegawai yang menjadi imbalan dari peran tenaga maupun pemikiran yang sudah diberikan terhadap Perusahaan. Sementara berdasarkan Perusahaan, imbalan merupakan suatu tindakan yang sudah diberi untuk pegawai yang menjadi upah dari peran tenaga maupun pikiran yang sudah disumbangkan terhadap Perusahaan.

Berdasarkan (Sofyandi, 2013) Kompensasi yaitu sebuah pengeluaran yang wajib diberikan Perusahaan sebagai wujud jika Perusahaan itu dapat mendapatkan balas jasa atas kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi diatas, bisa ditarik kesimpulan jika kompensasi yaitu sebuah imbalah dari pegawai karena peran yang sudah diberi terhadap Perusahaan. Tindakan ini diberi Perusahaan guna memaksimalkan hasil kerja dan kepercayaan karyawannya.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Berdasarkan pendapat(Swasto, 2011) memberi kompensasi bertujuan untuk:

- 1) Mendapatkan SDM yang bermutu
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap

penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- 2) Menjaga pegawai dengan baik
Kompensasi secara efektif akan mempertahankan pegawai yang berkompeten dalam tetap ada diperusahaan.
- 3) Meraih kelebihan kompetitif
Sistem tersebut dianggap tepat dalam membentuk kelebihan kompetitif Perusahaan. Pegawai yang terpacu dalam memaksimalkan kinerjanya akan memberi peran baik untuk Perusahaan.
- 4) Memaksimalkan produktivitas
Sistem balas jasa yang baik dapat memaksimalkan kinerja pegawai, sehingga dapat menambah produktivitas kerjanya
- 5) Mepermudah objek strategis
Kompensasi dengan efektif dapat membentuk lingkup secara kondusif untuk mencapai tujuan Perusahaan.
- 6) Membayar berdasarkan kebijakan hukum
Kompensasi organisasi perlu menyesuaikan hukum maupun UU yang ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan (Hasibuan, 2019) kompensasi bertujuan, yakni:

- 1) Hubungan kerjasama
Pemberian balas jasa dapat memunculkan hubungan Kerjasama resmi diantara organisasi dan pegawai. Yang mana pegawai wajib dalam berperan untuk Perusahaan dalam melaksanakan kerjanya, sementara organisasi berkewajiban dalam memberi balas jasa berdasarkan kepakatan.
- 2) Kepuasan bekerja
Adanya kompensasi bermaksud supaya pegawai akan mempunyai kepuasan dalam bekerja sebab akan sesuai pada seluruh keperluan fisik, social, dsb.
- 3) Pengadaan efektif
Saat sistem kompensasi dari organisasi besar, hal ini menjadikan pengadaan pegawai akan berkualifikasi bagi organisasi dengan mudah.

4) Motivasi

Adanya kompensasi yang efektif diharap dapat memaksimalkan dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka.

5) Stabilitas pekerja

Kompensasi dengan keadilan dan kelayakan diharap akan menjaga stabilitas pegawai dengan terjamin sebab adanya turnovers yang rendah.

6) Disiplin

Adanya kompensasi yang besar akan menjadi pegawai dengan disiplin dan sadar taat dengan aturan yang berjalan.

7) Dampak ikatan buruh

Hal ini bisa diminimalisir dengan memberi balas jasa yang efektif terhadap pegawai, sehingga mereka akan konsentrasi saat kerja.

8) Dampak pemerintah

Menghindari sebuah tekanan pemerintah dapat dilakukan dengan memberi balas jasa berdasarkan UU perburuhan. Misalnya dengan memberi balas jasa berdasarkan batas upah minimal.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Berdasarkan (Hadari, 2005) Kompensasi akan dikelompokkan menjadi 3 jenis, yakni:

1) Kompensasi Langsung

Yaitu nilai upah yang dibayarkan dengan stabil menurut masa yang tetap.

2) Kompensasi Tak Langsung

Yaitu memberi laba maupun kegunaan lain untuk karyawan diluar gaji tetapnya yang bisa berbentuk uang maupun barang.

3) Insentif

Yaitu penghargaan yang diberi dalam mendorong karyawan supaya produktivitas kerjanya besar, hal ini bersifat tak tetap, seperti pemberian bonus.

Bentuk kompensasi berdasarkan (Sofyandi, 2013) yakni:

- 1) Kompensasi langsung, yakni imbalan Perusahaan terhadap pegawai sebab sudah berprestasi untuk organisasi. Kompensasi tersebut diberi sebab berhubungan langsung terhadap kinerja yang dilaksanakn pegawai itu. Misalnya: gaji maupun insentif.
- 2) Kompensasi tak langsung, yaitu memberi balas jasa terhadap pegawai yang menjadi tambahan berdasarkan atursn pemimpin guna mensejahterakan pegawai. Pemberian balas jasa tersebut tidak dengan langsung akan berhubungan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pegawai itu. Misalnya: tunjangan maupun sarana dari organisasi.

Dari pendapat diatas, ditarik kesimpulan jika bentuk kompensasi organisasi terhadap pegawai bisa digolongkan kedalam 2 jenis, yakni kompensasi langsung misalnya gaji maupun insentif, dan kompensasi tak langsung misalnya sarana maupun tunjangan dari perusahaannya. Dalam bentuk kompensasi tersebut, penulis berfokus kepada teori dari Sofyandi, sebab dalam teori ini cenderung sederhana serta lengkap dengan insentif pada balas jasa langsung.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Memberikan kompensasi tidak akan sama dalam setiap Perusahaan, sebab berdasarkan (Sofyandi, 2013) untuk menentukan kompensasi akan berdasar kepada faktor berikut:

- 1) Terdapat permintaan maupun pekerja
Permintaan pekerja yaitu saat organisasi memerlukan pekerja, sehingga balas jasa akan diberi secara tinggi. Sementara penawaran bekerja yaitu saat seseorang memerlukan pekerjaan, sehingga balas jasa yang diberi akan kecil dari perusahaannya.
- 2) Keahlian dan ketersediaan organisasi dalam membayar
Kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan sangat bergantung pada kemampuan finansial dari perusahaan itu sendiri, serta bergantung pada seberapa besar kesediaan perusahaan untuk membayar atau menentukan seberapa besar kompensasi yang akan diberikan.

3) Serikat buruh

Pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan mendorong karyawan untuk mendirikan atau membentuk suatu serikat yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari kesemena-menaan pimpinan. Hal tersebut menimbulkan pemikiran bahwa perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Dengan demikian, hal tersebut dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

4) Produktivitas kerja

Dalam sebuah perusahaan penilaian dalam produktivitas atau prestasi kerja selalu dilakukan. Kemampuan karyawan dalam menciptakan prestasi dalam bekerja dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima.

5) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup pada suatu daerah akan mempengaruhi tingkat kompensasi yang diberikan. Pada setiap daerah memiliki tingkat upah yang berbeda-beda, sehingga besarnya kompensasi yang diterima pun dapat berbeda.

6) Posisi pegawai

Kompensasi yang diterima karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat posisi atau jabatan yang dimiliki oleh karyawan, serta dapat dilihat dari besar kecilnya beban dan tanggung jawab pekerjaan dari karyawan.

7) Tingkat edukasi dan pengalaman bekerja

Kedua hal ini akan berpengaruh kepada besar balas jasa yang didapat pegawai. Jika pendidikan dan pengalamannya tinggi, maka Perusahaan akan memberi kompensasi yang besar.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah mempunyai kewenangan untuk menetapkan rancangan balas jasa yang harus dilakukan dan memberi kepastian jika pegawai yang mendapat balas jasa akan sesuai. Sehingga pemerintah telah menerapkan upah minimal untuk organisasi saat memberi kompensasi.

e. Indikator Kompensasi

SDM yaitu seseorang yang melaksanakan kegiatan diperusahaan dalam meraih tujuan Perusahaan. Potensi SDM menjadi hal utama organisasi di era globalisasi. Sehingga organisasi semestinya memberi feedback untuk pegawai yang berbentuk balas jasa. Kompensasi disamping memberi balas jasa dari pekerjaan yang dilaksanakan juga menjadi langkah yang tepat dalam menjaga pegawai. Balas jasa yang diberi organisasi terhadap pegawai bukan hanya berwujud uang, namun akan berbentuk hal lainnya sesuai kehendak organisasi itu. Setiap balas jasa akan terbentuk oleh sejumlah indikator.

Berdasarkan pendapat (Simamora, 2015) indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji

Yaitu bayaran yang kerap dipakai untuk pegawai produksi maupun pemeliharaan. Gaji secara umum akan berkaitan terhadap tarif kerja sertiap jam yang umumnya berlku dalam tarif pembayaran setiap tahun, bulan, maupun minggu.

2. Insentif

Yaitu tambahan balas jasa diluar gaji dari organisasi.

3. Tunjangan

Yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, dana pension, leburan akan ditanggung organisasi, serta tunjangan lain yang berhubungan terhadap pegawai.

4. Fasilitas

Yaitu suatu hal yang berkaitan terhadap kenikmatan, misalnya mobil maupun fasilitas menuju pesawat dari Perusahaan untuk pegawai.

Kebijakan balas jasa akan mendukung kehendak pegawai dalam meraih prestasi bekerja secara maksimal yang akan mendukung terbentuknya tujuan organisasi.

f. Asas Kompensasi

Program pemberian kompensasi perlu berdasar kepada azas keadilan dan kelayakan menurut (Hasibuan, 2019) yaitu:

1) Azas keadilan

Besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan harus bersifat adil sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan.

2) Azas kelayakan dan kewajaran kompensasi yang didapat pegawai perlu sesuai, dan bisa mencakup keperluan pegawai tersebut. Standart kelayakan yaitu relatif, penetapan besar kompensasi akan berdasar kepada Batasan upah minimal yang sudah diterapkan pemerintah.

g. Kompensasi dalam Islam

Allah SWT sudah bersabda mengenai kompensasi berdasarkan Q.S At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah, “*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”.

Sejak zaman Khalifah Umar ra., upah pekerja akan menyesuaikan taraf keperluan dan kemakmuran penduduk. Apabila taraf biaya hidupnya bertambah, maka gaji mereka perlu naik agar mampu mencakup keperluan hidupnya. Gaji menurut Islam dihubungkan terhadap balas jasa yang didapat individu yang kerja baik balas jasa dunia atau akhirat.

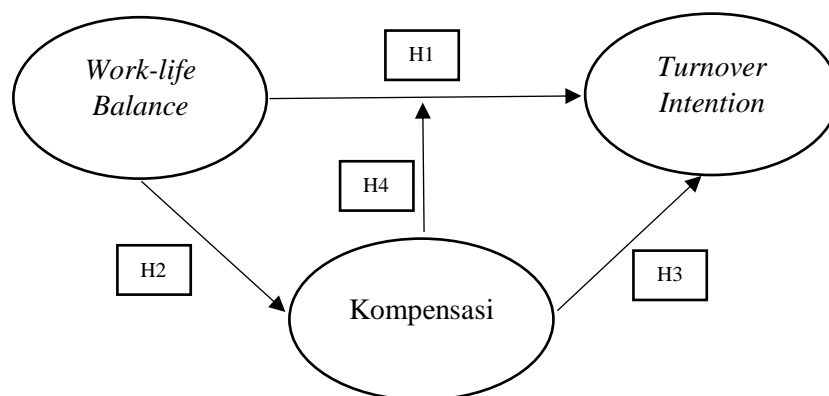
h. Hubungan antara Kompensasi dengan *Turnover Intention*

Kompensasi yaitu sebuah imbalan terhadap pegawai dari perannya yang sudah diberikan untuk perusahaan. Berdasarkan riset

dari (Dewi et al., 2014) menjelaskan jika kompensasi berdampak signifikan pada *Turnover Intentions*. Selaras terhadap riset dari (Sivarethinamohan & Aranganathan, 2015), Kompensasi berdampak pada *Turnover Intentions*. (Widayati & Yunia, 2016) yang menjelaskan jika balas jasa berdampak negatif dan signifikan pada *Turnover Intentions*. Penelitian tersebut didorong dengan riset dari (Parashakti, 2017) jika Kompensasi berdampak negatif dan signifikan pada *turnover Intentions*. Dari pernyataan diatas, bisa ditarik kesimpulan jika kompensasi berdampak penuh kepada kehendak pegawai dalam berpindah. Kompensasi negatif akan menambah *turnover Intentions*, begitu juga sebaliknya.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori tentang *Work-life Balance*, Kompensasi, dan *Turnover Intentions* sehingga bisa dirumuskan berdasarkan rancangan bentuk model hypothesis pada riset tersebut. Model rancangan ini akan menjadi dasar penelitian yang tergambar pada model berikut:



Gambar 2. 1 Model Konsep

2.4 Hipotesis

Hipotesis yaitu pemaparan dengan sifat sementara kepada sebuah permasalahan riset yang faktanya cenderung lemah sehingga perlu diuji cobakan dengan empirik (Hasan, 2008:31). Hipotesis yaitu sebuah pendapat

dasar yang menjadikan sebuah teori perlu diujikan kebenarannya. Dari perumusan masalah dan model hypothesis diatas, maka dirumuskan hipotesis yaitu:

Hipotesis 1 : Diduga *Work-life Balance* berhubungan dengan *Turnover Intentions*.

Hipotesis 2 : Diduga *Work-life Balance* berhubungan dengan Kompensasi

Hipotesis 3 : Diduga Kompensasi berhubungan dengan *Turnover Intentions*.

Hipotesis 4 : Diduga *Work-life Balances* berhubungan dengan *Turnover Intentions* lewat Kompensasi yang menjadi variable *Intervening*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan dengan memakai metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dipergunakan dalam melakukan riset suatu populasi dan sampel tertentu yang diambil menggunakan suatu model dan pengambilan datanya dilakukan dengan memanfaatkan instrument riset, memiliki sifat statistic dalam mengukur hypothesis, penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme menurut Sugiyono (2013) dalam (Febrianti, 2020). Penelitian eksplanatori bertujuan dalam merespon suatu masalah yang sedang dihadapinya (A. S, & M. V Supriyanto, 2013). Sehingga hubungan yang menjadi bahasan yaitu *Work-life Balances* (X) kepada *Turnover Intentions* (Y) dengan Kompensasi (Z) menjadi variable Intervening

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu lokasi sebuah riset dilaksanakan dalam memperoleh data yang diperlukan penulis (Kurniawan, 2016). Penelitian tersebut dilaksanakan kepada Pekerja generasi Z yang berada di Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2013) memaknai jika populasi yaitu kawasan yang disamakan, terususun atas obyek maupun subyek yang berkarakteristik dan berkualitas sesuai ketetapan, pemahaman, dan disimpulkan penulis. Populasi yang digunakan pada penelitian tersebut yaitu generasi z yang tergolong dalam kelahiran tahun 1997 hingga awal 2012 yang berada di Kota Malang.

Total sampel yang dipergunakan pada riset ini akan memakai rumus Lameshow, sebab total populasinya tak terhingga. Dibawah ini adalah rumus Lameshow yakni:

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha/2 P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = maksimal estimasi = 0,5

d = alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan dipergunakan yaitu :

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha/2 P(1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04 = 100$$

Sehingga apabila berdasar kepada rumus diaats, nilai n yang diperoleh yaitu 96,04 = 100 respondens sehing ariset ini akan mengambil data kepada 100 respondens.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik dalam mengambil sampel yang dipergunakan pada riset tersebut yaitu *nonprobability sampling* dengan memakai teknik *conveniencs sampling*. *Nonprobability sampling* yaitu sebuah teknik dalam mengambil sample, dimana tiap element maupun populasinya tak berpeluang sama dalam menjadi

sampelnya (Sugiyono, 2013). *Convenience sampling* yaitu sekumpulan data yang mudah didapatkan atas populasi maupun anggotanya yang akan memberi data itu (Sekaran, 2016). Sehingga seseorang bisa menginformasikan dengan kebetulan ketika berjumpa dengan penulis yang bisa menjadi sampelnya, jika orang yang menginformasikan akan sesuai terhadap sumberdata.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Maholtra dalam (A. S., & M. V Supriyanto, 2013) memaknai data primer sebagai sebuah sumberdata yang dikelompokkan secara langsung dari penulis guna menyelesaikan suatu permasalahan yang tengah muncul (Supriyanto, 2013) mengartikan data primer yaitu perolehan data dari kuesioner yang berisi jawaban dari responden. Penelitian tersebut memakai data primer yang berbentuk kuisisioner yang akan dibagi terhadap sampel pada penelitian ini untuk kemudian jawaban dari responden tersebut akan dijadikan bahan untuk diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulan penelitian.

3.5.2 Data Sekunder

Data ini tidak sama terhadap data primer dimasa data primer didapat peneliti dari responden dengan langsung. Data sekunder diperoleh dari kajian maupun penelitian-penelitian terdahulu yang sudah diolah oleh berbagai pihak. Indriantoro dalam (A. S., & M. V Supriyanto, 2013) menjelaskan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu dengan melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak atau instansi lain. Literatur, jurnal dan artikel dijadikan sebagai data sekunder dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang diperoleh didapatkan melalui prosedur yang standar dan sistematis atau dapat disebut sebagai teknik pengumpulan data yang secara umum terbagi kedalam tiga metode yaitu observasi/pengamatan, wawancara/*interview*, kuesioner/angket (A. S., & M. V Supriyanto, 2013). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdapat beberapa pertanyaan tertulis yang telah disesuaikan dengan indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini, kemudian jawaban dari responden dijadikan sebagai data yang diolah sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan.

3.7 Analisis Data

Analisis data yaitu suatu tindakan yang dilakukan setelah datanya terkumpul dan diawali dengan mengedit, mengkode, tabulasi data, penyajian data agar datanya bisa secara mudah untuk dimengerti (A. S. Supriyanto & Ekowati, 2019). Dalam riset tersebut, sarana dalam menganalisis yang dipakai yaitu SmartPLS 4.0. Berdasarkan (A. S. & M. V Supriyanto, 2013) *PLS* yaitu model yang tepat sebab bisa dipergunakan dalam jenis data yang berskala bebas, tak memerlukan kerumitan asumsi, dan bisa dipergunakan dalam sample kecil, sedang, atau besar. Hal ini bertujuan dalam menjelaskan keterkaitan diantara ketersediaan variable laten.

Analisis data pada riset tersebut memakai PLS-SEM yakni:

3.7.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Outer models menjelaskan tiap block indikator yang berkaitan terhadap variable laten. Pada riset tersebut, ada 4 variable yang masuk pada analisa, yakni *Work-life Balance*, Kompensasi, dan *Turnover Intentions*. Variable ini akan direfleksikan lewat indikator yang sejalan terhadap riset tersebut.

3.7.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity dipergunakan dalam melakukan pengukuran besar konstruk terhadap variable laten. Dalam model PLS, factor loading atas indikator yang menjadi pengukur konstruk dipergunakan dalam mengujikan validitas *convergent validity*. Hal ini dilakukan pengukuran dengan menyaksikan skor factor loading dalam variable laten terhadap indikator. Skor tersebut diharap bernilai $> 0,7$ maupun $0,6$ yang menjadi Batasan minimum dalam menjelaskan validitas *convergent* yang sesuai. (Chin 1997 dalam Anuraga et al., 2017).

3.7.1.2 *Discriminant Validity*

Yaitu sebuah model dalam memberi penilaian sampai mana suatu konstruk bisa terbedakan dengan konstruk lain (Hardisman, 2020). Validitas ini bisa ditinjau dalam *cross loading* diantara indikator dan konstruk. Jika hubungan konstruk dan indicator lebih besar daripada hubungan indicator terhadap konstruk lain, maka tindakan itu akan menjelaskan jika konstruk laten akan memprediksikan indicator dalam bloknya yang baik daripada indicator terhadap blok lain. (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.1.3 *Construct Reliability*

Yaitu standar akurasi dan konsistensi instrument untuk mengukur variable laten. Pengujian ini dilaksanakan dalam memberi kepastian jika instrument yang digunakan akan memiliki taraf konsisten dan akurat yang besar saat melakukan pengukuran konstraknya. Berdasarkan si SmartPLS4.0, ada 2 model yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran reabilitas konstruk berdasarkan indikator reflektif, yakni *Cronbach'sAlpha* dengan *CompositeReliability*. Sebuah konstruk dirasa reliable jika skor reliabilitas komposit dengan *Cronbach'sAlpha* $> 0,7$. (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.2 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Berdasarkan *output* SmartPLS4, uji struktural maupun hypothesis akan dilakukan dengan menganalisa hypothesis dengan menganalisa hipotesisnya maupun metode struktural dengan mengestimasi koefisien atau jalur maupun skor t statistic yang bertaraf sign 0,05. Uji hypothesis dan keterkaitan diantara variable dilaksanakan lewat 2 tahap, yaitu: (1) Mengujikan koefisien langsung, (2) Mengujikan koefisien tak langsung. (Sani & Maharani Ekowati, 2019). Metode struktural menjelaskan perkiraan dan keterkaitan diantara variable laten dengan berdasar kepada teori substansif.

3.7.2.1 *R-square*

Koefisien *R-Squared* dipakai dalam mengevaluasi sampai manakah konstruk eksogen bisa dijelaskan dengan konstruk endogen yang bernilai 0-1. Untuk memberi penilaian metode struktural, tahapan pertama yaitu dengan memberi penilaian *R-Squared* dalam tiap variable laten endogen untuk melakukan pengukuran potensi perkiraan atas metode struktural. Pengujian ini dilaksanakan dengan memeriksakan skor *R-Squared* yang akan mengindikasikan sampai manakah metode ini bisa menyatakan variasi dalam variable laten endogen. Perubahan skor *R-Squared* bisa dipergunakan dalam menjelaskan hubungan substansi atas variable laten eksogen dalam variable endogen. Berdasarkan skor *R-Squared*, yakni 0,67, 0,33, serta 0,19, sehingga ditarik kesimpulan jika metode ini berkekuatan tinggi, sedang, serta rendah dengan beruntun. Chin 1998 dalam (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.2.2 *F-square*

Pengujian ini dipergunakan dalam memberi penilaian besar hubungan diantara variable dan pengukuran dampak maupun *f-squared*. Sehingga skor *f-squared* sejumlah 0,02, 0,15, serta 0,35 yang dijelaskan dalam indicator hubungan dengan lemah, sedang, serta tinggi ditingkat structural atas preditkor variable latten. Tetapi, skor <0,02 diabaikan sehingga tak berdampak signifikan. (Ghozali & Latan, 2015).

3.8 Definisi Operasional Variabel

3.8.1 Variabel Dependen

Dalam riset tersebut, variable dependen yang dipergunakan adalah *Turnover Intention*. yang dilakukan pengukuran menggunakan variable indikator dari pendapat Lum *et al*, dalam (Kuncoro, 2012)

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel Dependen

NO	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Niat untuk keluar	1. Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja sebab tugas saya sangat berat 2. Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja sebab gaji yang saya dapatkan sedikit	(Kuncoro, 2012)

			3. Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja sebab karier saya tak berkembang	
		Kemauan dalam pencarian lowongan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mencari data tentang loker diperusahaan lain 2. Saya ingin pergi dari tempat saya bekerja jika telah memperoleh pekerjaan terhadap upah yang tinggi 3. Saya mengkontak sejumlah rekan dalam bertanya terkait loker bagi saya 	
		Pikiran ingin keluar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berpikir untuk meninggalkan tempat kerja saya 2. Saya berpikiran untuk pergi dari tempat kerja saya sarana yang diberi sudah sesuai. 3. Apabila saya berpeluang dalam meninggalkan 	

			pekerjaan ini, saya segera keluar.	
--	--	--	---------------------------------------	--

3.8.2 Variabel Independen

Dalam penelitian tersebut, variable indepenen yang dipergunakan *Work-life Balance* dilakukan pengukuran menggunakan variable indicator dari (Greenhaus et al., 2003)

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel Independen

NO	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	<i>Work-life Balance</i> (X1)	Keseimbangan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya akan kerja menyesuaikan jam kerja dari perusahaan 2. Saya mempergunakan waktu istirahat dengan baik 3. Saya memberikan waktu di luar kerja bagi kerabat dan rekan 4. Saya memberikan waktu di luar kerja dalam beraktivitas lainnya 	(Greenhaus et al., 2003)
		Keseimbangan Keterlibatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mempunyai perasaan 	

			<p>tanggungjawab kepada pekerjaan</p> <p>2. Saya mampu membagikan tanggungjawab diantara kerabat dengan pekerjaan</p> <p>3. Saya loyal kepada tempat saya kerja</p> <p>4. Bagi saya, berkomitmen bagi keluarga akan menjadi hal terpenting</p>	
		<p>Keseimbangan Kepuasan</p>	<p>1. Saya mendapat kepuasan dengan apa yang telah saya peroleh ketika bekerja</p> <p>2. Peran pekerjaan saya di hargai baik di tempat kerja saya</p> <p>3. Saya merasakan harus berperan kepada teman kerja</p> <p>4. Keluarga saya mendorong karier dan profesi saya</p>	

3.8.3 Variabel Intervening

Dalam penelitian tersebut, variable *Intervening* yang dipergunakan adalah Kompensasi yang terhadap variable indikator dari pendapat (Simamora, 2015)

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel Intervening

NO	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	Kompensasi	Upah / Gaji	<ol style="list-style-type: none">1. Upah yang saya dapatkan menyesuaikan pekerjaan yang diberi2. Upah yang didapat setiap bulan akan menjamin keperluan pokok keluarga	(Simamora, 2015)
		Insentif	<ol style="list-style-type: none">1. Ada insentif di luar upah yang didapatkan karyawan2. Insentif diberi berdasarkan prestasi bekerja karyawan	
		Tunjangan	<ol style="list-style-type: none">1. Tunjangan yang diberi akan	

			<p>menyesuaikan jabatan yang ditempati pegawai</p> <p>2. Perusahaan memberikan tunjangan (THR) dalam menukupi keperluan</p>	
		Fasilitas	<p>1. Perusahaan memfasilitasi BPJS bagi semua pegawai</p> <p>2. Fasilitas dikantor kelengkapannya telah memadai</p>	

3.8 Skala Pengukuran

Skala mengukur yaitu pedoman yang dipergunakan dalam menentukan panjang pendek sebuah jarak dalam sarana pengukuran, sehingga akan menciptakan data kuantitatif (Sugiyono, 2013). Skala yang dipergunakan pada riset ini yaitu Skala Likert.

Skala Likert merupakan skala yang dipergunakan dalam melakukan pengukuran asumsi, perilaku, maupun pemikiran seseorang sehubungan terhadap suatu fenomena (Pranatawijaya et al., 2019). Pada skala ini, terdapat 2 wujud pertanyaan, yakni positif dalam melakukan pengukuran skala positif yang bernilai 5,4,3,2,1 dan

n negatif dalam melakukan pengukuran nilai 1,2,3,4,5. Nilai ini berbentuk kata, yaitu:

Tabel 3. 3

Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

3.9 Uji Instrumen

1.10.1 Uji Validitas

Dalam mengujikan validitas maupun instrument yang dipergunakan pada riset tersebut, maka akan memakai *construct validity* berdasarkan analisa faktor. Hal ini merupakan rancangan yang berkaitan terhadap beberapa variable yang memakai sebuah set yang berdimensi. Jika hubungan setiap faktornya $>0,5$ maupun hasil uji hubungan SPSS signifikan ditingkat 0,001, faktor itu akan menjadi konstruk yang kokoh. Sehingga analisa faktor tersebut mempunyai *construct validity* baik (Sugiyono, 2013)

1.10.2 Uji Reliabilitas

Arti dari kata reliabilitas yaitu dapat dipercaya atau diandalkan, sehingga suatu instrumen penelitian yang memiliki hasil yang selalu konsisten walaupun dilakukan oleh siapapun dan kapanpun (Supriyanto, 2013).

Kriteria dalam uji reliabilitas sebagai berikut:

- a) Instrument bisa dinyatakan reliable jika hasil uji reliabilitas *alphacornchbach* nya $> 0,6$.

3.10 Uji Hipotesis

Uji coba ini digunakan dalam melakukan evaluasi sampai mana hubungan variable dengan langsung atau tak langsung. Pengujian tersebut dilakukan memakai model *bootstrappings* pada SmartPLS4.0. Uji hipotesisnya memakai skor statistic yang memakai alpha 5%, yang mana skor t-statistic sejumlah 1,96. Kemudian dalam menolak maupun menerima hyphotesis, dipergunakan skor probability, yang mana Ha disetujui dan H0 tidak disetujui apabila skor *P value* $< 0,05$. (Ghozali & Latan, 2015).

BAB IV

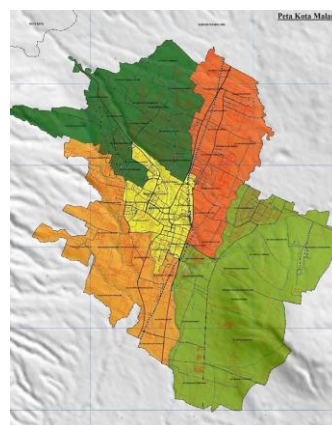
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Malang menurut geografis adalah kota yang paling besar ke-2 di Jawa Timur. Kota ini ada di ketinggian 440-667mdpl. Secara astronomisnya, Malang berada diposisi 112,06'-112.07' BT dan 7,06'-8,02' LS yang ebrbatasan dengan Kec.Karang Ploso dan Kec.Singosari, Kab.Malang. Batasan wilayah disebelah selatan yaitu Kec.Pakis Aji dan Kec.Tajinan, Kab.Malang. Batasan wilayah timurnya yaitu Kec.Tumpang dan Kec.Pakis, Kab.Malang. Batasan baratnya yaitu Kec.Dau dan Kec.Wagir, Kab.Malang.

Gambar 4. 1
Peta Kota Malang



Sumber: tataruang.id (2022)

Kota Malang mempunyai 5 kecamatan, yakni Kec.Blimbing, Kec.Kedungkandang, Kec.Klojen, Kec.Lowokwaru, serta Kec.Sukun. Sekarang Malang

menjadi kota padat penduduk paling tinggi ke-3 di Jawa Timur berdasarkan data www.jatim.bps.go.id. Di akhir 2021 banyaknya Gen Z di Malang sekitar 260.356 jiwa berdasarkan data www.malangkota.bps.go.id

Pekerja generasi Z yang menjadi obyek dalam penelitian merupakan individu yang terlahir ditahun 1997-2012 yang sudah bekerja dalam sektor informal maupun formal seperti Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai BUMN, pegawai swasta, wirausaha, dan lainnya. Generasi Z tumbuh di era teknologi digital yang pesat, sehingga mereka memiliki penguasaan yang lebih baik dalam penggunaan teknologi, internet, dan perangkat mobile. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan makna dan dampak positif dalam masyarakat dan lingkungan. Mereka memiliki kecenderungan untuk bekerja di industri atau organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai dan minat pribadi mereka.

Sampel yang dipergunakan pada riset ini sebanyak 100 sampel atas keseluruhan pekerja Gen Z di Kota Malang.

4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden

4.1.2.1 Karakteristik Respondens

1. Berdasarkan Usia

Dibawah ini merupakan penjelasan singkat terkait profil respondens menurut usia:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
20	2	2%

21	3	3%
22	8	8%
23	36	36%
24	36	36%
25	15	15%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 karakter respondens dari usia ditemukan jika respondens terbanyak dari Gen Z di Malang yang berumur 23 - 24 tahun sebesar 36 respondens maupun 36% atas jumlah seluruh respondens.

2. Berdasarkan Pendidikan

Dibawah ini merupakan penjelasan singkat tentang data diri respondens menurut pendidikan:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Total Respondens	Presentase (%)
SMA	19	19%
Kuliah	81	81%
Total	100	100%

Sumber: Data di olah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakter respondens menurut pendidikan ditemukan jika Pendidikan respondens terbanyak adalah kuliah yang berjumlah 81 respondens maupun 81% atas jumlah seluruh respondens.

3. Berdasarkan Pendapatan/Gaji

Dibawah ini merupakan penjelasan singkat tentang data diri respondens menurut gaji:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Total Respondens	Presentase (%)
1.000.000	36	36%
2.000.000	50	50%
3.000.000	13	13%
4.000.000>	1	1%
Total	100	100%

Sumber: Data di olah peneliti, 2023

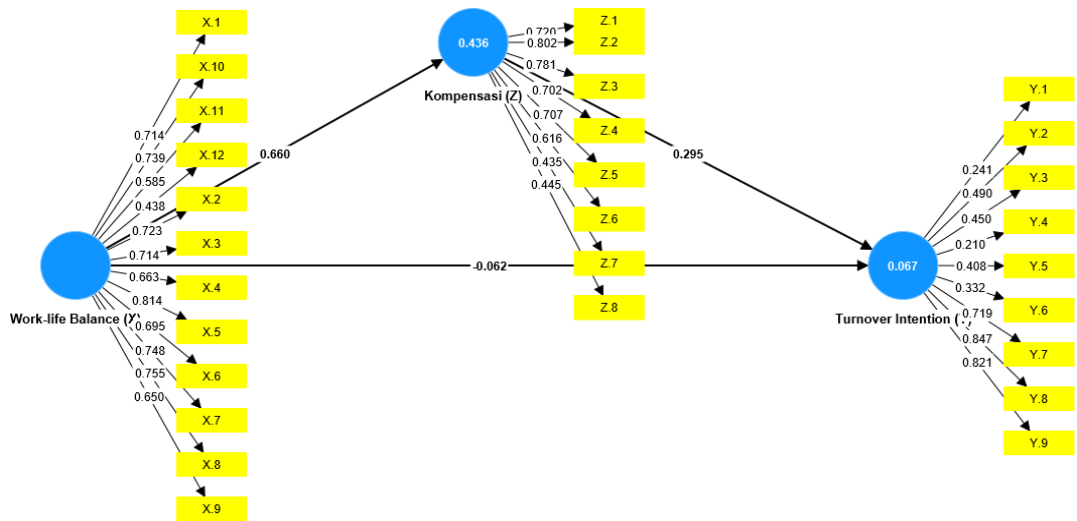
Dari tabel 4.3 ditemukan jika total penghasilan paling banyak respondens yang merupakan generasi Z di Kota Malang yaitu sebanyak 50 atau sebesar 50% yang total pendapatannya Rp. 2.000.000 dari total keseluruhan responden.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Skema Model PLS

Penelitian tersebut memakai metode ini PLS tentang hubungan *Work-life Balances* kepada *turnover intentions* melalui kompensasi kepada pegawai Generasi Z di Kota Malang yaitu:

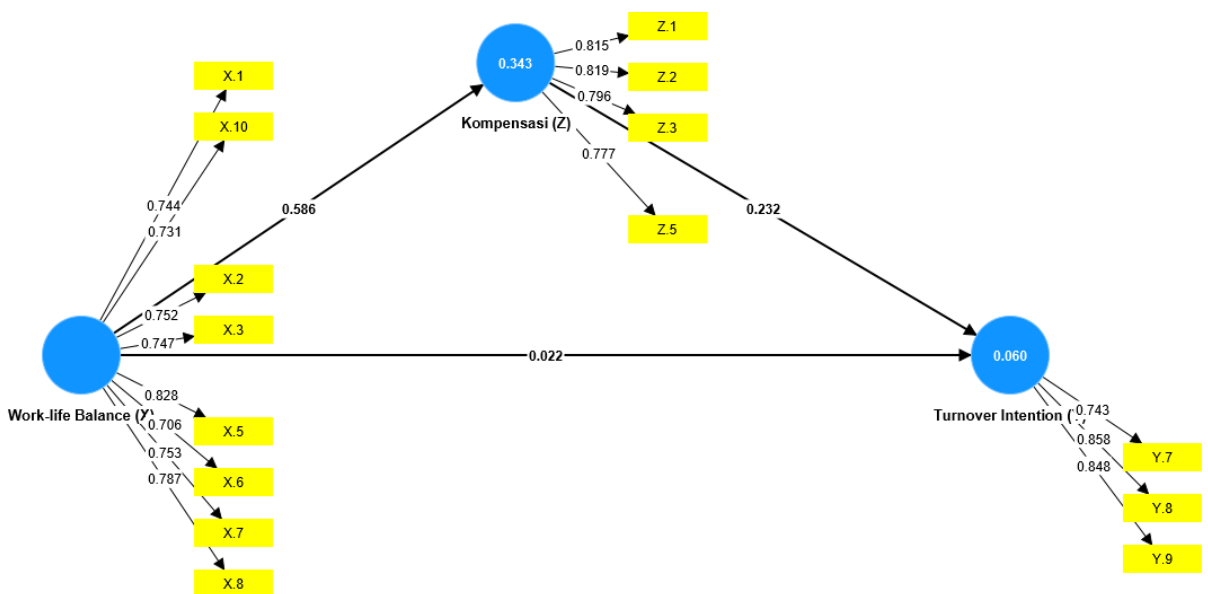
Gambar 4. 2
Outer Weight Before Delete



Sumberdata: data primer yang di olah penulis (2023)

Dari gambar 4.2 diatas, ditemukan adanya indikator variable Z6, Z7, Z8, X6, X9, X11, X12, Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, serta Y6 bernilai *outerloading* <0.7 sehingga akan dilaksanakan olah data dari penulis.

Gambar 4.3
Outer Weight After Delete



Sumberdata: data primer yang di olah penulis (2023)

Dari gambar 4.3 diatas, ditemukan jika metode terakhir dalam riset tersebut membentuk 8 indikasi yang menjelaskan variable *Work-life Balace*, 4 indikasi yang menjelaskan variable Kompensasi, serta *Turnover Intentions* tergambar dalam 3 indikasi.

4.2.2. Uji Validitas

4.2.2.1 Convergent Validity

Uji *outerloading* dilaksanakan dalam mengevaluasikan *Convergent Validity* sebuah variable, dimana skor *outerloading* disetiap variable ini dirasa menjadi standart validity. Apabila seluruh skor indicator variable pada riset ini mempunyai skor *outerloading* $> 0,7$, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variable itu mencakup *Convergent Validity*. Skor *outerloading* dalam setiap indicator dalam penelitian yaitu:

Tabel 4. 4

Tabel Outer Loading

Item	<i>Work-life Balance</i> (X)	Kompensasi (Z)	<i>Turnover Intentions</i> (Y)	Ket.
X.1	0.744			Valid
X.2	0.752			Valid
X.3	0.747			Valid
X.4	0.725			Valid
X.5	0.828			Valid
X.6	0.706			Valid
X.7	0.753			Valid
X.8	0.787			Valid
X.10	0.731			Valid

Z.1		0.815		Valid
Z.2		0.819		Valid
Z.3		0.796		Valid
Z.5		0.777		Valid
Y.7			0.743	Valid
Y.8			0.858	Valid
Y.9			0.848	Valid

Sumberdata : data primer yang di olah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 ditemukan jika semua variable bernilai $>0,7$. Sehingga semua variable dikatakan abash dan layak dianalisis secara lanjut.

4.2.2.2 Discriminant Validity

Validitas sebuah variable akan ditetapkan berdasarkan diskriminan validity, yang mana tiap indicator pada variable itu akan bernilai *crossloading* paling besar daripada variable lain. Skor *crossloading* tiap indikator tersaji pada tabel 4.5 dibawah:

Tabel 4. 5

Tabel Cross Loading

Item	<i>Work-life Balances (X)</i>	Kompensa si (Z)	<i>Turnover Intentions (Y)</i>	Keterangan
X.1	0.744	0.522	0.206	Valid
X.10	0.731	0.414	0.125	Valid
X.2	0.752	0.366	0.058	Valid
X.3	0.747	0.457	0.189	Valid
X.5	0.828	0.525	0.208	Valid
X.6	0.706	0.360	-0.058	Valid

X.7	0.753	0.414	0.081	Valid
X.8	0.787	0.418	0.034	Valid
Y.7	0.142	0.192	0.743	Valid
Y.8	0.120	0.200	0.858	Valid
Y.9	0.125	0.208	0.848	Valid
Z.1	0.510	0.815	0.187	Valid
Z.2	0.501	0.819	0.207	Valid
Z.3	0.412	0.796	0.140	Valid
Z.5	0.443	0.777	0.234	Valid

Sumberdata: data primer yang di olah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.5, nilai *crossloading* tiap variable latten, yakni *work-life balance*, kompensasi, serta *turnover intentions*, menjelaskan skor paling tinggi daripada variable lainnya dalam setiap skor *cross loading* nya. Hal tersebut memberi penanda jika validitas diskriminan dalam variable itu sangat baik. Sehingga skor validitasnya dinyatakan valid.

4.2.3. Uji Reliabilitas

4.2.3.1 Composite Reliability

Reabilitas komposit dipergunakan dalam memberi penilaian variable, yang mana tiap variable akan reliable jika skor *composite reliability* > 0,7. Skor ini dakan setiap variable tersaji dalam tabel 4.6 yaitu:

Tabel 4. 6

Composites Reliability

Variable	<i>Composites Reliability</i>	Ket
<i>Work-life Balance</i> (X)	0.903	Reliable
Kompensasi (Z)	0.820	Reliable

<i>Turnover Intentions</i> (Y)	0.752	Reliable
-----------------------------------	-------	-----------------

Sumberdata: data primer yang di olah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 ditemukan skor variable *work-life balance* (X) sejumlah 0,903, kompensasi (Z) sejumlah 0,820, serta *turnover intentions* (Y) sejumlah 0,752. Dari tabel tersebut, ditarik kesimpulan jika variable pada penelitian ini akan reliable sebab skor variable $>0,7$.

4.2.3.2 Cronbarch Alpha

Konstruk dikatakan reliable apabila skor *cronbachalpha* $>0,7$. Skor *composites reliability* berdasarkan setiap variable tersaji dalam tabel 4.8 yaitu:

Tabel 4. 7

Cronbarch's Alpha

Variable	<i>Cronbanch's Alpha</i>	Ket
<i>Work-life Balance</i> (X)	0.894	Reliable
Kompensasi (Z)	0.816	Reliable
<i>Turnover Intentions</i> (Y)	0.750	Reliable

Sumberdata: data primer yang di olah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 ditemukan skor variable *work-life Balance* (X) sejumlah 0,894, kompensasi (Z) sejumlah 0,816, serta *turnover intentions* (Y) sejumlah 0,750. Dari tabel tersebut, ditarik kesimpulan jika variable pada riset tersebut akan reliable sebab skor setiap variable $> 0,7$.

4.2.4. Model Struktural (*Inner model*)

Apabila telah ditetapkan *outermodel* sesuai syarat, langkah berikutnya yaitu menguji *inner models* maupun struktural. Hal ini akan dilakukan evaluasi dengan menyaksikan skor *R-squared* dalam dependent variable dan skor t-statistic atas uji koefisien jalur.

4.2.4.1 R squared

R-Squared dipergunakan dalam melakukan pengukuran beragam dependent variable yang dipenuhi variable lain. Apabila skor $R^2 > 0,67$ sehingga berkategori baik, 0,33 akan sedang, serta 0,19 akan lemah. Dalam riset tersebut, tabel R^2 tersahu didalam tabel 4.9 yaitu:

Tabel 4. 8

R squared

Variable	<i>R-Squared</i>	<i>R-Squared Adjusted</i>
Kompensasi(Z)	0.343	0.338
<i>Turnover Intentions</i> (Y)	0.060	0.047

Sumberdata: data primer yang di olah penulis (2023)

Dari tabel 4.8 skor *R Squared* berpengaruh dengan simultan pada variable *work-life Balance* (X) dengan variable kompensasi (Z) sejumlah 0,343 terhadap skor *adjusted r squared* 0,338. Sehingga dinyatakan jika konstruk eksogent (X) dengan bersamaan berpengaruh pada Z sejumlah 0,338 maupun 33%. Skor *Adjusted R Squared* >33% tetapi < 67% sehingga hubungan konstruk eksogent X kepada Z akan sedang. Hasil tersebut menjelaskan hubungan variable *work-life Balance* kepada variable kompensasi.

Skor *R Squared* berpengaruh dengan simultan dengan *turnover intentions* (Y) yaitu sejumlah 0,060 yang bernilai *adjusted r-square* 0,047. Sehingga bisa dinyatakan jika seluruh konstruk eksogent akan berpengaruh kepada Y sejumlah 0,047 maupun 4,7%. Skor *Adjusted R-Squared* < 19% sehingga hubungan seluruh konstruk eksogent X dan Z kepada Y akan lemah. Hasil tersebut menjelaskan kelemahan

variable *work-life Balances* dengan kompensasi pada variable *turnover intentions*.

4.2.4.2 *F square*

Pengujian ini dipergunakan dalam memberi penilaian besar dampak variable terhadap ukuran dampak maupun *f-squared*. Sehingga skor *f-squared* sejumlah 0,02, 0,15, dan 0,35 bisa diterapkan menjadi indikasi dengan lemah, sedang, serta tinggi terhadap taraf struktur atas predictor variable laten. Tetapi skor $< 0,02$ akan terabaikan dan tak berpengaruh signifikan (Ghozali & Latan, 2015). Pada penelitian tersebut dalam tabel *f-Square* 4.9 yaitu.

Tabel 4. 9

F square

Variabel	Work-life Balance (X)	Kompensasi (Z)	Turnover Intentiona (Y)
(X)		0.522	0.000
(Z)			0.038
(Y)			

Sumberdata: data primer yang di olah penulis (2023)

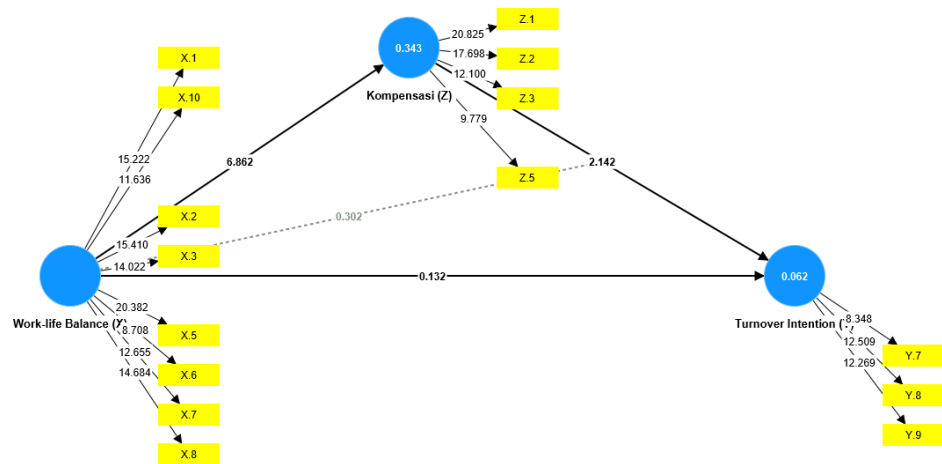
Sehingga dalam tabel skor *F-Squared* 4.9, hubungan *sizes* besar > 0.35 yaitu Pengaruh X terhadap Z. Dan kelompok *sizes* sedang yakni *F Squared* diantara 0.15 - 0.35 yaitu Pengaruh Z kepada Y. hubungan *size* lemah yaitu dengan *F squared* ada di antara 0.02 - 0.15 adalah tidak ada. Sementara hubungan yang terabaikan yaitu X dengan Y yang bernilai *f squared* < 0.02 .

4.3.Uji Hipotesis

Uji hubungan struktural mempunyai tujuan dalam mengujikan keterkaitan diantara variable penelitian. Uji

tersebut dilakukan dengan memakai pengujian t. Uji hypothesis dengan langsung akan berdasar kepada hasil *output* yaitu gambar, skor kofisien jalur, dan hubungan tak langsung dalam *output* itu. Dibawah ii penjelasan tentang pengujian hipotesis.

Gambar 4. 4
Bootstrapping



Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Hasil analisa smartPLS yang memakai model simulasi, yakni *bootstrapping* pada sampel, menghasilkan statistik, yaitu:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesis

PENGARUH	Originals Sample	Sample Means	Standar Deviasi	T Statistic	P Value
X -> Z	0.586	0.599	0.085	6.862	0.000
X -> Y	0.022	0.016	0.108	0.199	0.943
Z -> Y	0.232	0.249	0.096	2.410	0.016
X -> Z -> Y	-0.020	-0.014	0.066	0.302	0.763

Sumberdata: data primer yang di olah penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam tabel 4.11 ditemukan:

1. Hasil *Work-life balance* (X) kepada Kompensasi (Z) bernilai *t-statistic* $6.862 > 1,96$ yang berpengaruh sejumlah $0,586$ dan bernilai *P-value* $0,000 < 0,05$. **Sehingga ditarik kesimpulan jika *Work-life Balance* (X) berdampak signifikan kepada kompensasi (Z).**
2. Hasil *Work-life Balance* (X) kepada *Turnover Intentions* (Y) bernilai *t-statistics* $0.199 < 1,96$ yang berpengaruh sejumlah $0,022$ dan bernilai *P-value* $0,0000,943 > 0,05$. **Sehingga ditarik kesimpulan jika *Work-life Balance* (X) tak berdampak signifikan kepada *Turnover Intentions* (Y).**
3. Hasil Kompensasi (Z) pada *Turnover Intentions* (Y) bernilai *t-statistic* $2.410 > 1,96$ yang berpengaruh sejumlah $0,232$ dan bernilai *P-value* $0,0000,016 < 0,05$. **Sehingga ditarik kesimpulan jika Kompensasi (Z) berdampak positif dan signifikan kepada *Turnover Intentions* (Y).**
4. Hasil *Work-life Balance* (X) pada *Turnover Intentions* (Y) melalui kompensasi (Z) bernilai *t-statistic* $0.302 < 1,96$ yang berengaruh sejumlah $-0,020$ dan bernilai *P-value* $0,763 > 0,05$. **Sehingga ditarik kesimpulan jika *Work-life Balance* (X) tak berdampak pada *Turnover Intentions* (Y) melalui Kompensasi (Z).**

4.4.Pembahasan

Hasil analisa yang sudah dilakukan menjelaskan jika riset tersebut sudah sesuai syarat yang ditetapkan. Data riset terkumpul lewat angket yang mengikutsertakan 100 respondens, serta instrument riset yang sudah diujikan pada validitas maupun reliabilitasnya. Kedua hasil ini menjelaskan jika instrument riset ini

sesuai persyaratan yang diterapkan, sehingga bisa dinyatakan valid maupun reliable untuk melakukan pengukuran konstruk penelitian.

4.4.1. Pengaruh *Work-life Balances* (X) kepada Kompensasi (Z)

Dari hasil pengujian diketahui jika *work-life balances* (X) berpengaruh positif signifikan kepada kompensasi (Z), berarti makin baik *work-life balances* menjadikan akan berdampak terhadap meningkatnya kompensasi karyawan pekerja generasi Z Kota Malang.

Work-life Balances (X) berpengaruh pada Kompensasi (Z) karena keseimbangan diantara pekerjaan dengan kehidupan personal yang baik dapat memberi dampak kepada pegawai lainnya sehingga apabila satu pegawai tidak bersemangat kerja, maka akan menimbulkan pegawai lain dalam semangat kerja. Hal tersebut tentu akan menciptakan dampak kepada hasil kerja *output* yang sesuai sasaran, saat performa pegawai akan bertambah sehingga Perusahaan memiliki peluang dalam memberi insentifnya.

Sebagai pembaharuan dalam riset, penulis melakukan penelitian variable pengaruh *work-life balance* kepada balas jasa jalinan kedua variable tersebut yang belum diteliti. Hal tersebut akan dijadikan pedoman sehubungan dalam meniliti dua variable ini.

Agar pekerja dapat menerapkan *work-life balances* secara baik maka tak lepas dari ikut campur Perusahaan yang menetapkan aturan dengan keadilan untuk pegawai tetapi hal ini juga harus timbul dalam rasa sadar pegawai untuk menyinambungkan antara kehidupannya dengan pekerjaannya berdasarkan waktu, komunikasi, serta keterlibatannya. Berikut sabda Allah SWT yang mendorong asumsi *work-life balances* sehingga akan berpengaruh pada produktivitas yaitu QS An-Nisa; 134 yang berbunyi:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآجِرَةُ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Barangsiapa menghendaki pahala di dunia maka ketahuilah bahwa di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Dan Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”

Penafsiran ayat diatas yaitu: Barangsiapa di antara kalian para manusia yang ingin mendapat pahala dunia serta akhirat, maka Allah-lah sang pemiliknya. Sehingga manusia harus melakukan kebaikan didunia maupun akhirat karena Allah swt, sebab Dia-lah yang mempunyai ke dua nya. Allah adalah maha mendengarkan perkataan ciptaannya, melihat tindakan mereka, serta mebalas mereka. Ayat ini menjelaskan kepada kit ajika perlu berkeseimbangan untuk menjalankan hidup, sehingga jika kehidupan didunia maupun akhirat seimbang, maka manusia akan memperoleh kebahagiaan keduanya.

4.4.2. Pengaruh *Work-life Balances* (X) pada *Turnover Intentions*

Dalam riset tersebut dari hasil uji hipotesisnya, peneliti menjumpai jika *work-life balances* tak berdampak pada *turnover intentions* kepada pekerja generasi Z Kota Malang dengan nilai P sejumlah 0.943 ($> 0,05$) Maka, ditarik kesimpulan jika H_0 ditolak, berarti tinggi rendahnya *work-life balances* yang dimiliki pekerja geenrasi Z Kota Malang tak berpengaruh kepada keinginan pekerja dalam meninggalkan pekerjaannya.

Beberapa pekerja generasi Z Kota Malang banyak yang memperoleh jam kerja tambahan berdasarkan kebijakan yang sudah dibuat atau tak mendapat keseimbangan diantara profesi dan kehidupannya, tetapi hal tersebut tak berdampak pada keinginan mereka dalam meninggalkan Perusahaan, sebab mereka akan merasa pencapaiannya karena kepuasan bekerja yang diperoleh lewat upah, tunjangan, bonus, penjamina kerja, serta penghargaan. Ada hal-jal lainnya yang berpengaruh pada keinginan pegawai meninggalkan perusahaan. Seperti gaya kepemimpinan atasan,

tawaran kesempatan diperusahaan lainnya terhadap upah yang besar, dsb.

Hasil yang diperoleh mendorong penemuan riset sebelumnya. Riset dari (Oktaviani & Budiono, 2018) menemukan jika *work-life balances* pada *turnover intentions* tak berdampak signifikan kepada pegawai PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Pendapat tersebut selaras terhadap hasil riset dari (Nurdin & Rohaeni, 2020) berjudul “*Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction*” menyatakan jika *work-life balances* tak berdampak pada *turnover intentions* pada pegawai millennial yang bekerja di Bandung.

Sehingga ditarik kesimpulan jika tingkat *work-life balances* dari generasi Z Kota Malang tak berpengaruh pada keinginan mereka dalam meninggalkan Perusahaan.

4.4.3. Pengaruh Kompensasi (Z) pada *Turnover Intentions* (Y)

Berdasarkan hasil uji coba ditarik kesimpulan jika kompensasi (Z) berdampak positif dan signifikan pada *turnover intentions* (Y) dalam pekerja generasi Z kota Malang, artinya makin besar kompensasinya, kehendak pegawai untuk meninggalkan perusahaan dapat bertambah.

Meskipun kompensasi yang tinggi umumnya dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan, namun ada beberapa aspek lain yang perlu diperhatikan. Seperti lingkungan kerja, pengembangan karir di Perusahaan, tuntutan kerja yang berlebihan, dan keseimbangan kerja dengan kehidupannya memiliki peran yang signifikan. Sehingga organisasi perlu memastikan bahwa aturan maupun praktek management

SDM mencakup aspek-aspek ini untuk meminimalkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Hasil tersebut sejalan terhadap riset dari (K et al., 2020) menyatakan jika kompensasi berdampak positif dan signifikan pada *turnover intentions*.

Sudah semestinya organisasi mencukupi kewajiban kompensasi terhadap pekerja yang menjadi wujud reward dari kinerja pegawai. Disamping itu, gaji merupakan alasan pokok pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Mereka akan memmberi keahliannya untuk kerja diperusahaan guna memperoleh gaji yang pantas terhadap pekerjaannya. Islam melarang pemberlakuan yang semena-mena kepada gaji. Hal ini dijlaskan Nabi dari Abu Hurairah pada hadits yang berbunyi:

وَمَنْ ظَلَمَ أَجِيرًا أُجْرَةً حَبِطَ عَمَلُهُ، وَحُرِّمَ عَلَيْهِ رِيحُ الْجَنَّةِ

Artinya: "Siapa yang berlaku zalim terhadap upah seorang pekerja/buruh. Maka haram baginya bau surga (haram baginya surga)." (H.R Ath-Thabrani).

4.4.4. Pengaruh *Work-life balances* (X) pada *Turnover Intentions* (Y) dengan Kompensasi (Z)

Dalam penelitian tersebut akan berdasar pada uji hipotesis peneliti menjumpai jika *work-life balances* tak berdampak pada *turnover intentions* melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada pekerja generasi Z Kota Malang bernilai P sejumlah 0.763(> 0,05) Hal tersebut artinya kompensasi (Z) tak bisa memediasikan dampak *work-life balances* (X) kepada *turnover intentions* (Y) pada pekerja generasi Z kota Malang. Hal tersebut disebabkan *work-life balance* tak berdampak pada *turnover intentions*, sementara kompensasi berdampak signifikan pada *turnover intentions*.

Berdasarkan pembaruan penulis memakai variable mediasi keterkaitan *work-life balance* dengan *turnover intentions* terhadap hasil riset tersebut, jika kompensasi tak dapat memediasikan hubungan dua variable itu. Hal tersebut bisa menjadidasar dalam meiliti sehubungan terhadap dua variable kompensasi yang menjadi variable mediasi,

Meninggalkan kerja begitu saja tentunya bukan menjadi perilaku yang baik. Bekerja merupakan keharusan dalam menjemput rizki dari SWT untuk mencukupi kebutuhannya. Berdasarkan QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S At-Taubah; 105).

Ayat diatas sudah menegaskan bagaimana umat islam diharuskan agar kerja. Tetapi tentunya sebuah profesi akan berubah jadi pahala apabila dilakukan secara ikhlas dan seusia jalannya. Hal ini menjadi sebuah etika yang di implementasikan saat bekerja. Sehingga nantinya ketika memutuskan pergi dari Perusahaan harus berisap dalam memberikan perilaku yang baik dan beretika.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset di atas tentang pengaruh *Work-life Balance* pada *Turnover Intentions* lewat Kompensasi ditarik kesimpulan yaitu:

1. *Work-life Balances* (X) berdampak positif signifikan pada Kompensasi (Z) pekerja generasi Z Kota Malang, makin baik *work-life balance* menjadikan dampak peningkatan kompensasi dalam pekerja generasi Z Kota Malang.
2. *Work-life Balances* (X) tak berdampak pada *turnover intentions* (Y) pekerja generasi Z Kota Malang, artinya meskipun *work-life balance* naik namun kehendak *turnover intentions* pegawai selalu tersedia. Pada hal ini, dalam pekerja generasi Z Kota Malang tingkat *work-life balance* tidak berpengaruh pada kehendak keluarnya pegawai.
3. Kompensasi (Z) berdampak positif signifikan pada *turnover intentions* (Y) pekerja generasi Z Kota Malang, makin baik kompensasi dari organisasi untuk pekerja generasi Z Kota Malang, maka *turnover intention* juga meningkat.
4. *Work-life Balance* (X) tak berdampak pada *turnover intentions* (Y) lewat kompensasi (Z) pekerja generasi Z Kota Malang, sehingga kompensasi tak dapat memediasi variable *work-life balance* pada *turnover intentions*.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan atau pelaku usaha di Kota Malang, hasil riset tersebut akan dijadikan pertimbangan untuk memutuskan. Perusahaan harus meninjau hal-hal yang berpengaruh pada kehendak keluarnya pegawai misalnya dengan memberi kompensasi berdasarkan pekerjaannya dan *work-life balance* yang akan menjadi penunjang hasil kerja pegawai dan mereka akan betas di perusahaannya.
2. Bagi penelitian berikutnya supaya dapat menjalankan riset secara mendalam tentang hubungan *work-life balances* kepada *turnover intentions*, dan melakukan penelitian mendalam tentang kompensasi

yang menjadi variable mediasi diantara hubungan *work-life balance* dengan *turnover intentions*. Hal ini karena terbatasnya penelitian ini. Disamping itu, peneliti berikutnya bisa melakukan penelitian terkait variable *work-life balance* pada kompensasi yang dimana masih sedikit diteliti penulis sehingga nantinya penelitian ini bisa menjadi dasar dalam riset berikutnya.

3. Mengenai variable dependen *turnover intentions*, dalam penelitan berikutnya jika memakai variable itu, penulis memberi saran agar memakai independent variable berdasarkan kondisi lapangan obyek penelitiannya. Sebab terdapat beragam teori yang menjelaskan sebab adanya *turnover intentions* sehingga menjadikan riset tentang *turnover intentions* sesuai jangkauan global berdasarkan obyek lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling – Partial Least Square untukj Pemdelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) di Jawa Timur.
- Ardian Novitasari, I., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PO Jaya Ponorogo) (Vol. 06, Issue 01).
- Dewi, A., Djamhur, P., & Djudi Mukzam, H. M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 12, Issue 2).
- Dwi Afnisya'id, M., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog.
- Febrianti, R., W. W., & P. B. (2020). Analisis Kesiapan Pkbn Dalam Menghadapi Akreditasi Berbasis Sispena 2.0 Di Kabupaten Rejang Lebong. *Journal Of Lifelong Learning*, 3(2), 88–99.
- Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado (Vol. 3, Issue 1).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Ha, J.-H. (2018). The Influence Of Organizational Justice Of Caddie To Golf Course On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention. *Journal Of Golf Studies*, 12(2).
- Hadari, N. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). 14(3). www.stembi.ac.id

- Halimah, T. N. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Idulsafitri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi*. Andi Offset.
- Isabel Sánchez-Hernández, M., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24).
- K, A. A., Maria M Minarsih, & Wulan, H. S. (2020). The Effect of Compensation, Leadership, and Work Environment to Turnover Intention Employee Gombel Golf Semarang Employees Caddy Parts. *Journal of Management UNPAND*, 6.
- Kalliath, T., & B. P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Kalliath, T., & Brough, P*, 14(3).
- Kartika, G., & P. D. E. (2018). Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Effect Of Affective Commitment. *Psychological Research On Urban Society*, 1(2).
- Khan, M. A., Yasir, M., & Aamir, S. (2014). *Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan*. <https://www.researchgate.net/publication/274194231>
- Kuncoro, W. (2012). Abstraksi Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention.
- Kurniawan, A. Widhi. & Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Manullang, M. & M. A. M. H. (2008). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management* (A. Terjemahan. Dian, Ed.). Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Naufalia Magister Manajemen, V., Pascasarjana, S., & Muhammadiyah HAMKA, U. D. (2020). The Effect of Worklife Balance and Employee

Engagement on Turnover Intention at Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1).

Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN) Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>

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

Oktaviani, H., & Budiono. (2018). *Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia* 58.

Parashakti, R. D., N. M. & U. Desi. (2017). The Effect of Compensation and Organization Commitment Towards Turnover Intention. Case study in ILC (International Language Center) Jakarta. *Advances in Intelligent Systems Research*, 131, 117–127.

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

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

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

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

- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan “Kajian Literatur.”* Public Health Movement.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* . Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2006). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 6(2).
- Rumawas, W. (2022). Employees’ Turnover Intention in the Construction Industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, 27(2), 127–146. <https://doi.org/10.21315/jcdc-03-21-0050>
- Sandy, F. B. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL COMMITMENT KARYAWAN PT IDX. In *MEI* (Vol. 16, Issue 1).
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Sekaran, U., & B. R. (2016). *Research Methods for Bussiness: A Skill Building Approach*, 7th Edition. *New Jersey : Wiley.*
- Silaban, N., Yanuar, T., & Syah, R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees’ Turnover Intention*. 20, PP. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aditya Media.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5.* . Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sivarethnamohan, R., & Aranganathan, M. P. (2015). A STUDY ON TURNOVER INTENTIONS OF SOFTWARE PROFESSIONALS IN CHENNAI CITY INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT (IJM) IJM © I A E M E. *International Journal of Management*, 6, 44–51. www.jifactor.com
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Desertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Inteligensi Media.
- Supriyanto, A. S. , & M. V. (2013a). *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN MALIKI PRESS.
- Supriyanto, A. S. , & M. V. (2013b). *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN MALIKI PRESS.
- Suryanto, R. Y. (2017). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen)*.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). *Widayati dan Yunia: Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION*.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yth. Bapak/Ibu

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Hadiputra Azhar

NIM : 19510153

Jurusan: Manajemen SDM

Saya adalah mahasiswa semester VIII Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Saya sedang melakukan Penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir. Adapun judul penelitian saya “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Kompesasi sebagai Variabel Intervening”.

Untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap, jujur dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kita semua kearah yang lebih baik. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan). Atas kesediaan saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Hadiputra Azhar

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : (Boleh tidak diisi)
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Pendidikan Terakhir :
- Masa Kerja :
- Penghasilan : 1.000.000 3.000.000
 2.000.000 4.000.000>

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Sebelum menjawab pernyataan untuk data yang akan diolah, responden penelitian diharapkan memahami beberapa hal berikut ini:

1. Bacalah setiap poin pernyataan secara teliti untuk memahami masing-masing pernyataan dengan cermat.
2. Berilah tanda check list (√) untuk pernyataan pada kolom jawaban dan Anda anggap paling sesuai.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

TURNOVER INTENTION

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
A	NIAT UNTUK KELUAR					
1.	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat					
2.	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja ini karena imbalan yang saya terima sedikit					
3.	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir					
B	KEINGINAN UNTUK Mencari LOWONGAN					
4.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
5.	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
6.	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya					
C	PIKIRAN UNTUK KELUAR					
7.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
8.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai					
9.	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya					

WORK-LIFE BALANCE

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
A	KESEIMBANGAN WAKTU					
1.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan					
2.	Saya mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya					
3.	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman					
4.	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain					
B	KESEIMBANGAN KETERLIBATAN					
5.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
6.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan					
7.	Saya loyal/ setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja					
8.	Menurut saya komitmen untuk keluarga itu penting					
C	KESEIMBANGAN KEPUASAN					
9.	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya					
10.	Kontribusi kerja saya dihargai dengan baik oleh Perusahaan					
11.	Saya merasa perlu untuk berkontribusi terhadap rekan kerja					
12.	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya					

KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
A	GAJI					
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya					

2.	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					
B	INSENTIF					
3.	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan					
4.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan					
C	TUNJANGAN					
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
6.	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan					
D	FASILITAS					
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan					
8.	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai					

Lampiran 2

Rekapitulasi Kuesioner

Turnover Intention								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
2	1	2	2	1	2	2	2	1
3	4	4	2	3	4	4	4	5
3	3	4	4	3	4	3	5	4
1	2	1	2	2	2	3	1	2
2	1	1	2	3	4	5	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	4	2	2	2	2	2	2
1	2	2	4	3	3	1	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	3	4	5	2	3
3	2	2	2	3	3	2	2	2

4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	3	1
2	2	2	3	3	3	3	3	1
3	2	3	3	3	3	1	2	2
2	2	2	3	3	4	3	3	3
2	1	2	4	3	4	1	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	4	3	3	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	3	2	2	3	3	3	2	2
4	2	3	4	4	4	4	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	4	4	3	3	3
4	3	4	3	4	3	1	1	1
4	4	2	4	4	4	3	3	4
2	1	3	4	4	4	1	1	1
2	3	2	1	2	1	2	1	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	3	2	4	4	3	2	2	4
2	2	1	3	2	2	1	2	1
3	2	2	3	4	4	3	2	2
2	2	3	1	2	4	5	3	2
2	2	2	2	3	1	2	3	1
4	3	3	3	4	2	3	4	4
2	2	2	3	2	2	3	2	1
4	1	1	1	2	3	1	1	1
2	1	2	3	3	5	1	2	2
3	2	2	4	3	5	3	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	3	1	2	2	2	3	2	1
3	4	3	3	4	4	3	3	4
2	1	2	2	2	2	1	2	2
3	2	2	4	3	4	2	4	2
4	4	2	2	4	4	2	4	4
2	2	1	2	1	2	1	2	1

2	2	3	3	3	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	1	2	2
3	3	2	4	4	4	2	2	2
3	2	2	3	3	2	2	3	3
5	4	3	4	4	4	2	2	2
3	2	3	3	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	4	4	4	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	3	3	3	1	2	1
1	1	1	1	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	3	3	3	2	1	1
2	2	2	3	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	4	1	1	1
1	1	2	2	3	3	1	2	2
2	2	4	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	1	1	1
3	2	2	4	5	4	1	1	2
4	2	2	4	4	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	1	1	1
3	1	1	2	2	3	1	2	3
3	2	3	4	4	4	3	4	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	2	3	3	1	2	1	1	1
2	1	2	1	2	3	2	4	2
4	2	3	4	3	4	3	4	4
2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	1	3	4	3	1	1	1
3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	2	3	3	4	4	3	3	3
2	2	2	1	1	1	2	2	1
1	2	2	3	1	2	2	4	5
3	3	2	2	2	2	3	3	3
3	3	2	1	2	3	2	2	2
2	2	1	2	1	2	1	1	2
2	1	3	2	2	3	1	2	1
4	3	2	4	4	4	2	3	2

2	1	3	3	4	2	3	4	2
4	1	1	1	2	3	1	1	1
2	2	1	3	4	3	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	1	1	1

Work-life Balance											
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12
4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4
3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	3	3	3	3	4	2	5	2	4
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4

4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4
2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	2	2	5	3	5	1	5	5	3	2	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	5

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	3	4	3	2	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4
3	2	2	4	5	2	4	3	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	3	5	5	5	3	3	4	2	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3
3	3	2	4	3	2	4	1	3	4	4	3
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	5	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	1	1
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5

Kompensasi							
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
4	4	4	3	3	3	4	5
2	4	4	4	3	3	4	5
4	4	3	5	4	5	4	3
4	4	3	4	3	4	3	3
5	4	4	5	5	4	4	5
3	4	4	3	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3	2	4
5	4	4	4	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	5	3	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4	4	5
3	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4
3	4	4	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	3	2	4	3	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	2	4	5	4

4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	3	5	4
2	3	3	3	3	2	2	2
5	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4	4	3
4	3	4	5	4	3	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5
1	4	4	5	2	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	5	3	4	4	4
2	4	3	4	2	4	4	4
4	4	3	3	3	5	4	4
3	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	5
3	2	3	2	3	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	5	4
5	4	4	3	4	3	5	4
4	4	3	4	2	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	1	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	1	1
4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	5	4	5
3	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	1	1
4	4	4	4	4	3	4	4
1	1	1	1	1	1	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
1	1	1	1	1	2	5	5

Lampiran 3

Surat Pernyataan Bebas Plagiarism



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Muhammad Hadiputra Azhar
NIM : 19510153
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMPENSASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA
GENERASI Z KOTA MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	18%	6%	11 %

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Desember 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4

Hasil Uji Penelitian

Outer Loading

	Kompensasi (Z)	Turnover Intention (Y)	Work-life Balance (X)
X.1			0.744
X.10			0.731
X.2			0.752
X.3			0.747
X.5			0.828
X.6			0.706
X.7			0.753
X.8			0.787
Y.7		0.743	
Y.8		0.858	
Y.9		0.848	
Z.1	0.815		
Z.2	0.819		
Z.3	0.796		
Z.5	0.777		

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi (Z)	0.816	0.820	0.878	0.643
Turnover Intention (Y)	0.750	0.752	0.858	0.669
Work-life Balance (X)	0.894	0.903	0.914	0.573

R square

	R-square	R-square adjusted
Kompensasi (Z)	0.343	0.338
Turnover Intention (Y)	0.060	0.047

F square

	Kompensasi (Z)	Turnover Intention (Y)	Work-life Balance (X)
Kompensasi (Z)		0.038	
Turnover Intention (Y)			
Work-life Balance (X)	0.522	0.000	

Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi (Z) -> Turnover Intention (Y)	0.221	0.241	0.103	2.142	0.032
Work-life Balance (X) -> Kompensasi (Z)	0.586	0.599	0.085	6.862	0.000
Work-life Balance (X) -> Turnover Intention (Y)	0.144	0.156	0.096	1.497	0.134
Work-life Balance (X) x Kompensasi (Z) -> Turnover Intention (Y)	-0.020	-0.014	0.066	0.302	0.763

LAMPIRAN 4
Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510153
Nama : Muhammad Hadiputra Azhar
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada
Pekerja Generasi Z Kota Malang

JURNAL BIMBINGAN:

	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	19 Januari 2023	Pengajuan judul penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	9 Februari 2023	Bimbingan dan Acc judul skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	14 Februari 2023	Bimbingan dan Revisi Latar Belakang	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	19 Februari 2023	Bimbingan Bab I	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	9 Maret 2023	Bimbingan Bab 2	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	24 Maret 2023	Pengajuan dan Bimbingan terkait tempat penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	7 April 2023	Bimbingan tempat penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	8 Mei 2023	Bimbingan Bab 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

9	13 November 2023	Bimbingan Bab 4	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	21 November 2023	Bimbingan dan Revisi Bab 4	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	5 Desember 2023	Bimbingan Jurnal Afirmasi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 5 Desember 2023

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M