

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Uji Statistik Deskriptif

4.1.1.1. Karakteristik Responden

Pada temuan ini, terdapat 195 responden yang berpartisipasi dalam kuesioner yang mencakup 29 pertanyaan dari 15 indikator. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner melalui *Google Form* yang kemudian disebarluaskan secara *online* menggunakan sosial media berupa aplikasi WhatsApp dan Instagram, serta disebarluaskan secara langsung kepada karyawan Generasi Z di beberapa *coffee shop* yang berada di wilayah Kota Tangerang Selatan. Dari 195 responden yang berpartisipasi hanya 180 responden yang memenuhi karakteristik berikut:

- Karyawan Generasi Z (Kelahiran tahun 1997-2006) yang bekerja di *coffee shop* Kota Tangerang Selatan
- Berusia 18-27 tahun

Berikut adalah temuan dari distribusi penyebaran kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan informasi mengenai karakteristik responden.

Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	72	40,0
Perempuan	108	60,0
Total	180	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.1 menjelaskan jumlah partisipan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori berdasarkan gender, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari 180 partisipan, 72 di antaranya adalah laki-laki (40,0%), dan 108 responden lainnya adalah perempuan (60,0). Jika dilihat dari distribusi jenis kelamin ini, dapat diinterpretasikan bahwa perempuan lebih mendominasi dalam pekerjaan di *coffee shop* ini, dengan persentase 60%,

sementara itu, laki-laki membentuk 40% dari keseluruhan responden. Disimpulkan bahwa pekerjaan di *coffee shop* lebih diminati oleh perempuan, baik karena faktor sosial, fleksibilitas waktu, atau preferensi pribadi terhadap jenis pekerjaan tersebut. Pekerjaan di *coffee shop* sering kali melibatkan interaksi dengan pelanggan dan pekerjaan yang berorientasi pada layanan, yang mungkin lebih sesuai dengan keterampilan komunikasi dan pelayanan yang sering kali lebih dominan pada perempuan.

Tabel 4. 2 Karakteristik Tahun Lahir Responden

Tahun Lahir	Frekuensi	Persentase
1997-2006	180	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.2 menyimpulkan bahwasanya seluruh partisipan yang dilibatkan pada penelitian ini berasal dari kelompok usia yang lahir antara 1997 hingga 2006, yang kemungkinan besar adalah generasi Z. Hal ini menandakan bahwasanya mayoritas pekerja atau responden dalam studi ini adalah karyawan muda yang berada di tahap awal karir.

Tabel 4. 3 Karakteristik Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	156	86,7
Sudah Menikah dan Belum Memiliki Anak	18	10,0
Sudah Menikah dan Sudah Memiliki Anak	6	3,3
Total	180	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.3 menjelaskan mengenai status pernikahan, sebagian besar responden yaitu 156 responden (86,7%) masih berstatus belum menikah, menunjukkan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Sebanyak 10% responden sudah menikah akan tetapi belum memiliki anak, sementara hanya 3,3% yang sudah menikah dan memiliki anak. Hal ini menandakan bahwasanya sebagian besar karyawan di *coffee shop* di wilayah Kota Tangerang Selatan ini adalah individu yang belum terbebani dengan tanggung jawab keluarga, sementara kelompok yang sudah menikah dan

memiliki anak menghadapi tantangan lebih besar untuk mempertahankan harmoni antara tugas profesional dan kehidupan personal

Tabel 4. 4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/ SMK	76	42,2
DIPLOMA 1-3	30	16,7
S1/ D4	72	40,0
S2 - S3	2	1,1
Total	180	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.4 menjelaskan mengenai pendidikan terakhir responden, mayoritas karyawan di *coffee shop* ini memiliki latar belakang pendidikan di tingkat SMA/SMK (42,2%) dan S1/D4 (40,0%). Sebagian kecil memiliki pendidikan Diploma 1-3 (16,7%) dan sangat sedikit yang memiliki pendidikan S2-S3 (1,1%). Hal ini dikarenakan *coffee shop* umumnya tidak memerlukan pendidikan tinggi, sehingga lulusan SMA/SMK dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, lulusan S1 tertarik bekerja di *coffee shop* untuk mendapatkan pengalaman atau peluang pengembangan karir di tengah tingkat persaingan pasar kerja yang lebih tinggi, sehingga membuat sebagian lulusan S1 memilih bekerja di sektor ini sebagai alternatif. Sedangkan lulusan S2-S3 umumnya merupakan karyawan yang berada dalam tingkat manajemen, seperti kepala toko, supervisor, atau posisi lainnya yang membutuhkan keterampilan manajerial dan pengalaman lebih dalam mengelola operasional *coffee shop*. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan mereka untuk menangani tanggung jawab yang lebih kompleks dan memimpin tim dengan lebih efektif.

Tabel 4. 5 Karakteristik Status Pekerjaan Responden

Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Bekerja Penuh Waktu	135	75,0
Bekerja Paruh Waktu	45	25,0
Total	180	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.5 menjelaskan Sebagian besar karyawan, yaitu 135 responden (75%), bekerja penuh waktu di *coffee shop*. Hal ini menandakan bahwa

mayoritas karyawan bekerja secara penuh dengan jam kerja yang tetap dan berfokus pada pekerjaan mereka sebagai pekerjaan utama. Sementara sebanyak 45 responden (25%) bekerja paruh waktu, yang mengindikasikan adanya kelompok karyawan yang bekerja di *coffee shop* sebagai pekerjaan sampingan atau memiliki jadwal fleksibel, seperti mahasiswa atau individu dengan pekerjaan utama lainnya.

Tabel 4. 6 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja di Perusahaan Ini	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	35	19,4
1 - 2 Tahun	81	45,0
2 - 4 Tahun	56	31,1
> 4 Tahun	8	4,4
Total	180	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.6 menjelaskan sebagian karyawan, yaitu sebanyak 19,4% (35 responden) bekerja kurang dari satu tahun. Hal ini menandakan adanya rotasi karyawan yang relatif tinggi, dimana beberapa karyawan mungkin baru bergabung atau memilih untuk berpindah pekerjaan setelah waktu yang singkat. Mayoritas responden, yaitu 45% (81 responden), telah bekerja antara 1 hingga 2 tahun. Rentang waktu ini menunjukkan stabilitas yang cukup baik, dimana banyak karyawan yang sudah cukup lama bekerja dan beradaptasi dengan lingkungan kerja serta budaya perusahaan. Sebanyak 31,1% (56 responden) bekerja di perusahaan ini antara 2 hingga 4 tahun. Karyawan dalam kelompok ini telah mengalami perkembangan dalam karir mereka di perusahaan dan sudah cukup berpengalaman dalam pekerjaan mereka. Hanya 4,4% (8 responden) yang telah bekerja >4 tahun, persentase ini menandakan bahwasanya meskipun ada sebagian kecil karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan, tingkat retensi jangka panjang masih tergolong rendah di antara responden.

4.1.1.2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik statistik yang dipakai untuk menerangkan, merangkum, dan mengorganisir data yang diperoleh dalam

suatu penelitian (Iba & Wardhana, 2023). Pada temuan ini, analisis deskriptif dilakukan untuk menentukan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), serta simpangan baku (standar deviasi) dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu *Work-Life Balance* (X1), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X3), dan *Turnover Intention* (Y). Dengan melakukan analisis deskriptif, peneliti dapat memberikan gambaran umum tentang data yang terkumpul dan memahami pola atau kecenderungan yang muncul dari responden.

Standar deviasi berfungsi sebagai indikator yang mengukur sejauh mana variasi atau perbedaan terdapat dalam jawaban responden terhadap setiap pernyataan. Semakin tinggi nilai standar deviasi, semakin besar variasi atau penyebaran jawaban responden. Sebaliknya, jika nilai standar deviasi mendekati 0, itu berarti jawaban responden lebih seragam atau konsisten. Dengan kata lain, standar deviasi membantu peneliti untuk menilai sejauh mana responden memiliki pendapat yang serupa atau berbeda terhadap suatu pernyataan.

Peneliti kemudian menghitung rentang skor yang digunakan untuk mengelompokkan atau menafsirkan jawaban responden berdasarkan kategori skala Likert. Rentang skor dihitung melalui rumus:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum})}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Dalam temuan ini, skor maksimum yaitu 4 dan skor minimum yaitu 1, sedangkan jumlah kategori dalam skala Likert adalah 4 (1, 2, 3, dan 4). Dengan demikian, perhitungannya menjadi:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Rentang skor sebesar 0,75 ini menunjukkan bahwa setiap interval antara kategori pada skala Likert adalah 0,75. Peneliti akan menggunakan rentang skor ini untuk menafsirkan jawaban responden pada setiap kategori yang ada dalam kuesioner. Misalnya, jika skor yang diperoleh berada pada rentang 1-1.75, itu dapat diartikan sebagai "Sangat Tidak Setuju", sedangkan skor antara 3-3.75 dapat diartikan sebagai "Sangat Setuju". Rentang ini

membantu dalam mengkategorikan seberapa kuat atau lemah sikap atau pendapat responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Tabel 4. 7 Tabel Rentang Skor

Rentang Skor	Kategori Jawaban
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,76 – 2,50	Tidak Setuju (TS)
2,51– 3,25	Setuju (S)
3,26 – 4,00	Sangat Setuju (SS)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel *Work-Life Balance* (X1)

<i>Descriptive Statistics</i>					
Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Setelah bekerja, saya merasa sangat kelelahan sehingga tidak bisa melakukan hal lain yang saya inginkan.	180	1	4	2,58	0,956
Saya mengabaikan urusan pribadi karena harus menyelesaikan pekerjaan saya.	180	1	4	2,51	1,054
Pekerjaan menjadi kacau akibat masalah dalam kehidupan pribadi saya.	180	1	4	2,30	1,024
Ketika berada di tempat kerja, saya tidak dapat berkonsentrasi karena memikirkan hal-hal di luar pekerjaan.	180	1	4	2,28	0,981
Saya merasa senang di lingkungan kerja berkat pengalaman yang saya dapatkan dari kehidupan pribadi.	180	1	4	2,26	0,982
Kehidupan pribadi memberi saya dorongan tambahan untuk berkarier.	180	1	4	2,26	0,958
Pekerjaan saya tidak memberikan energi, sehingga saya tidak bisa berpartisipasi dalam aktivitas di luar jam kerja.	180	1	4	2,28	0,969
Saya merasa kurang bersemangat untuk bekerja setelah menyelesaikan tanggung jawab pribadi.	180	1	4	2,22	1,037
Rata-Rata Total				2,33	0,995
Valid N (listwise)	180				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.8 menjelaskan sebagian besar pernyataan memiliki *Mean* di angka 2,33, yang masuk dalam kategori Tidak Setuju (TS). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasakan dampak yang sangat besar dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan mereka, meskipun ada

beberapa pernyataan dimana mereka merasa cukup lelah atau kurang bisa fokus karena pekerjaan. Dengan kata lain, *work-life balance* yang dijalani oleh sebagian besar responden cenderung seimbang, karena mereka tidak terlalu terpengaruh oleh masalah pribadi dalam pekerjaan mereka, namun beberapa mengindikasikan adanya kelelahan fisik atau kurangnya semangat setelah bekerja.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)

<i>Descriptive Statistics</i>					
Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Gaji/ upah yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	180	1	4	2,88	0,841
Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang dijalani.	180	1	4	2,76	0,918
Saya merasa bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kontribusi saya.	180	1	4	2,93	0,957
Jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, saya akan mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain.	180	1	4	3,19	0,833
Koneksi internet di tempat saya kerja selalu stabil.	180	1	4	2,97	0,855
Saya merasa puas karena tempat kerja saya telah menyediakan fasilitas area istirahat yang nyaman.	180	1	4	2,96	0,893
Perusahaan telah mendaftarkan saya dalam BPJS Kesehatan.	180	1	4	2,97	0,962
Perusahaan telah mendaftarkan saya dalam BPJS Ketenagakerjaan.	180	1	4	2,97	0,977
Valid N (listwise)	180				
Rata – Rata Total				2,95	0,905

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.9 menjelaskan rata-rata untuk seluruh pernyataan adalah 2,95, yang berada dalam kategori Setuju (S). Ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait kondisi kerja, insentif, fasilitas, dan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan. Semua pernyataan yang dianalisis mendapatkan *Mean* yang lebih besar dari 2,50, yang berarti mayoritas responden merasa cukup puas dengan kondisi yang ada, meskipun ada kemungkinan bahwa ada beberapa kondisi yang bisa diperbaiki lebih lanjut, seperti kesesuaian insentif dengan harapan mereka dan peningkatan kenyamanan dalam hal fasilitas dan koneksi internet.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X3)

<i>Descriptive Statistics</i>					
Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya sering bingung mengenai tanggung jawab saya dalam pekerjaan ini	180	1	4	2,26	0,953
Saya merasa kurang mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas	180	1	4	2,28	1,026
Saya merasa sulit berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	180	1	4	2,14	0,996
Tugas yang saya jalani sering kali menimbulkan ketegangan di antara anggota tim	180	1	4	2,24	1,012
Saya merasa tertekan karena tenggat waktu yang terlalu ketat untuk tugas yang diberikan.	180	1	4	2,27	1,007
Saya merasa kesulitan mengatur waktu dengan baik karena tuntutan pekerjaan yang tinggi.	180	1	4	2,41	1,061
Lingkungan kerja saya sering kali bising sehingga mengganggu konsentrasi	180	1	4	2,33	0,951
Valid N (listwise)	180				
Rata – Rata Total				2,28	1,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.10 menjelaskan rata-rata keseluruhan untuk semua pernyataan dalam penelitian ini adalah 2,28, yang juga masuk dalam kategori Tidak Setuju (TS). Hal ini menandakan bahwa secara umum, responden tidak merasa terlalu terpengaruh atau stres oleh faktor-faktor yang telah disebutkan, seperti ketegangan dalam tim, tenggat waktu ketat, atau gangguan di tempat kerja. Begitu pula dengan faktor lingkungan kerja, kebisingan tidak dianggap sebagai masalah utama yang mengganggu konsentrasi. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan responden dalam penelitian ini cenderung rendah.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention* (Y)

Descriptive Statistics					
Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya mempertimbangkan untuk resign dari tempat kerja.	180	1	4	2,81	0,968
Setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih optimal, saya akan segera meninggalkan tempat kerja saya yang sekarang.	180	1	4	3,08	0,968
Saya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan posisi saya saat ini	180	1	4	3,09	0,988
Saya aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di luar perusahaan saat ini	180	1	4	2,86	0,934
Saya mempertimbangkan untuk menolak tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.	180	1	4	2,36	0,920
Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.	180	1	4	2,61	0,918
Valid N (listwise)	180				
Rata-Rata Total				2,80	0,949

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.11 menjelaskan secara keseluruhan, rata-rata skor untuk semua pernyataan terkait *turnover intention* adalah 2,80, yang berada pada kategori Setuju (S). Mayoritas responden menunjukkan adanya niat untuk keluar dari pekerjaan mereka dalam bentuk keinginan mencari pekerjaan yang lebih baik dan lebih optimal. Meskipun demikian, mereka tidak sepenuhnya setuju dengan pernyataan yang menunjukkan penolakan terhadap

tawaran pekerjaan dari perusahaan lain, yang menandakan bahwa mereka mungkin terbuka untuk peluang yang lebih baik. Para responden memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan kemungkinan merelakan pekerjaan mereka, baik karena ketidakpuasan dengan posisi saat ini atau karena mereka mencari kesempatan yang lebih baik.

4.1.2. Uji Statistik Inferensial

4.1.2.1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas, dilakukan uji signifikansi dengan mencocokkan nilai r hitung dengan nilai r dari tabel, berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n-2$, di mana 'n' merupakan jumlah sampel total. Dalam hal ini, df dihitung sebagai $180-2$, yang menghasilkan nilai 178, dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga nilai r -tabel yang diperoleh sebesar 0,146. Temuan dari uji ini bisa diamati pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	WLB1	0,720	0,146	Valid
	WLB2	0,720	0,146	Valid
	WLB3	0,786	0,146	Valid
	WLB4	0,787	0,146	Valid
	WLB5	0,737	0,146	Valid
	WLB6	0,799	0,146	Valid
	WLB7	0,811	0,146	Valid
	WLB 8	0,844	0,146	Valid
<i>Kompensasi (X2)</i>	K1	0,728	0,146	Valid
	K2	0,732	0,146	Valid
	K3	0,794	0,146	Valid
	K4	0,190	0,146	Valid
	K5	0,612	0,146	Valid
	K6	0,655	0,146	Valid
	K7	0,744	0,146	Valid
	K8	0,703	0,146	Valid
<i>Stres Kerja (X3)</i>	SK1	0,749	0,146	Valid
	SK2	0,805	0,146	Valid
	SK3	0,824	0,146	Valid
	SK4	0,836	0,146	Valid
	SK5	0,816	0,146	Valid
	SK6	0,844	0,146	Valid
	SK7	0,760	0,146	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	TI1	0,812	0,146	Valid
	TI2	0,775	0,146	Valid
	TI3	0,780	0,146	Valid

TI4	0,759	0,146	Valid
TI5	0,232	0,146	Valid
TI6	0,732	0,146	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.12 menjelaskan nilai r-hitung yang lebih besar dari r tabel (0,146) untuk seluruh item yang diuji, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel *Work-Life Balance* (X1), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X3), dan *Turnover Intention* (Y) adalah valid. Artinya, seluruh elemen yang diterapkan dalam pengukuran variabel-variabel ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut, karena telah menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur. Hasil ini menandakan bahwasanya instrumen yang digunakan pada temuan ini mempunyai tingkat validitas yang baik untuk mengukur faktor-faktor yang relevan dengan *Work-Life Balance*, Kompensasi, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*.

4.1.2.2. Uji Reliabilitas

Pada temuan ini, metode *Cronbach's alpha* digunakan sebagai teknik dalam menguji reliabilitas. Ketentuan penilaian untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Apabila *Cronbach's alpha* > 0,60, maka dapat dianggap reliabel atau konsisten.
- Apabila *Cronbach's alpha* < 0,60, maka dapat dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,905	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,805	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,910	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,773	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Pada tabel 4.13 diketahui bahwa secara keseluruhan, instrumen yang digunakan pada temuan ini dapat dianggap reliabel karena semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yang menandakan bahwasanya alat ukur ini konsisten dan dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas

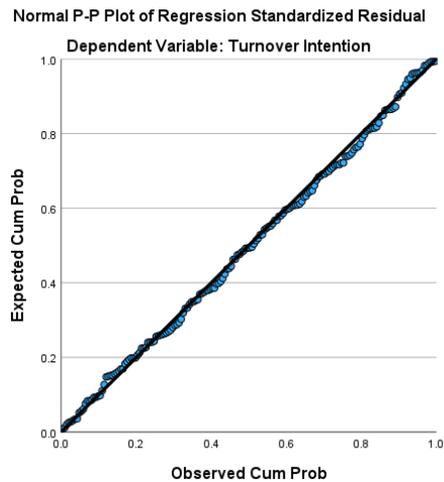
Pada temuan ini, asumsi normalitas dapat diperiksa melalui P-P plot, dan secara statistik, bisa diuji uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan syarat tertentu yang telah ditentukan, yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi secara normal, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		180
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,89194200
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,032
	<i>Positive</i>	0,032
	<i>Negative</i>	-0,029
<i>Test Statistic</i>		0,032
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0,200 ^d

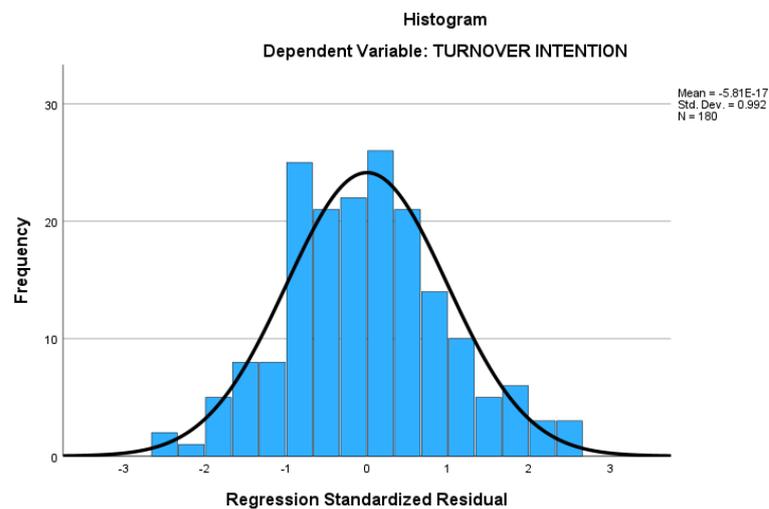
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.14 mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena data sampel diambil dari kelompok populasi yang memiliki distribusi normal pada tingkat signifikansi tertentu $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikansi, yaitu pada kolmogorov-smirnov sebesar 0,200 $> 0,05$ dan Hasil ini juga didukung oleh hasil dari analisis grafis, yang menunjukkan grafik *Normal Probability Plot*, disajikan seperti berikut



Gambar 4.1 Normal Probability Plot
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan gambar 4.1 teridentifikasi bahwa titik-titik cenderung mengikuti garis diagonal dan tidak tersebar jauh darinya. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa data atau residual yang dianalisis sesuai dengan asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Grafik Histogram Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan gambar 4.2 ditemukan bahwa histogram berbentuk lonceng, ini berarti data yang dianalisis cenderung mengikuti distribusi normal.

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Penyaringan multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika setiap variabel penelitian memiliki nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1, maka tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel independen, begitu juga sebaliknya (Iba & Wardhana, 2024b).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

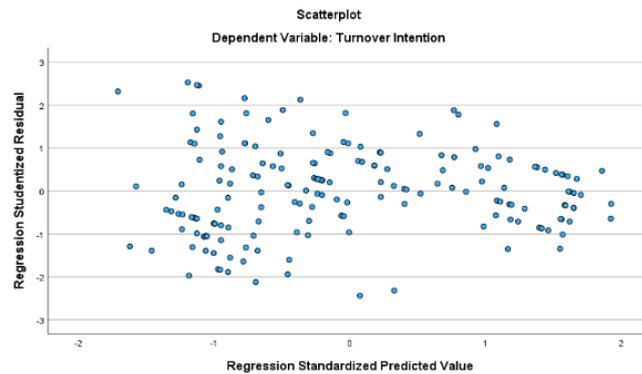
Model	<i>Coefficients^a</i>	
	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
<i>Work Life Balance</i>	0,248	4,040
Kompensasi	0,818	1,223
Stres Kerja	0,273	3,669

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.15 menampilkan hasil uji multikolinieritas. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen terletak di bawah angka 10, serta nilai *Tolerance* untuk setiap variabel independen berada di atas angka 0,1, yang menunjukkan bahwa model ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji asumsi tersebut, dapat digunakan *scatter plot* atau metode uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat diterapkan adalah uji Glejser dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi variabel > 0,05, maka variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Pada Gambar 4.3, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, yang mengindikasikan bahwa model regresi telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Penggunaan grafik dapat menimbulkan interpretasi yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, uji statistik dapat dijadikan alternatif untuk memperoleh hasil yang lebih objektif. Berikut ini adalah hasil dari uji Glejser yang diterapkan pada data penelitian.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	4,396	0,941		4,670	0,000
<i>Work Life Balance</i>	-0,065	0,040	-0,230	-1,619	0,107
Kompensasi	-0,008	0,029	-0,021	-0,271	0,787
Stres Kerja	-0,044	0,042	-0,141	-1,042	0,299

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 menampilkan bahwa semua variabel yaitu *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Stres Kerja memiliki nilai Sig. > 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara variabel-variabel ini dengan varians residual. Sehingga, tidak ditemukan bukti adanya gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini..

4.3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	9,371	1,655	5,664	0,000
Work Life Balance	0,275	0,071	0,436	3,882
Kompensasi	-0,019	0,051	-0,023	-0,377
Stres Kerja	0,173	0,074	0,250	2,335

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.17 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 9,371 + 0,275X_1 - 0,019X_2 + 0,173X_3 + \varepsilon$$

Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (*work-life balance*, kompensasi, dan stres kerja) bernilai nol, maka *turnover intention* diperkirakan sebesar 9,371. Koefisien *work-life balance* yang sebesar 0,275 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam *work-life balance* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,275 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Koefisien kompensasi sebesar -0,019 menunjukkan kompensasi memiliki dampak yang sangat kecil terhadap *turnover intention*. Setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi diperkirakan akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0,019 unit. Sedangkan koefisien stres kerja yang bernilai 0,173 berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,173 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Berdasarkan hasil regresi, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Meningkatnya *work-life balance* dan stres kerja berhubungan dengan perubahan *turnover intention*. Sedangkan kompensasi, meskipun penting bagi

karyawan, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dalam model ini.

4.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 18 Output Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	0,450	0,441	2,916

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,441 atau 44,1%, yang artinya bahwa variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model ini. Sisanya yaitu 55,9% variasi pada variabel dependen model ini tidak mampu menguraikan hal tersebut, yang kemungkinan disebabkan oleh elemen lainnya yang tidak tercakup pada model ini.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji t dapat diartikan sebagai metode yang dipakai untuk menilai pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Proses ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel untuk setiap variabel (Iba & Wardhana, 2024a). Tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) digunakan untuk menentukan nilai t tabel. Uji t dapat diterapkan untuk mengevaluasi hipotesis pada penelitian ini. Hipotesis yang diuji menggunakan uji t adalah:

- Apabila nilai signifikansi (sig) < dari 0,05 atau nilai t hitung > dari t tabel, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Apabila nilai signifikansi (sig) > dari 0,05 atau nilai t hitung < dari t tabel, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Tabel 4. 19 Output Uji T

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,371	1,655		5,664	0,000
Work Life Balance	0,275	0,071	0,436	3,882	0,000
Kompensasi	-0,019	0,051	-0,023	-0,377	0,706
Stres Kerja	0,173	0,074	0,250	2,335	0,021

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

T-Tabel:

$$df = N - k - 1 = 180 - 3 - 1 = 176$$

T-Tabel = 1,973

Keterangan: n = sampel = 180

k = (variabel independen) = 3

α = tingkat signifikansi = 0,05

Berdasarkan data pada tabel 4.18, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work-life balance* adalah 0,000 dengan t-hitung sebesar 3,882. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel, yang mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk variabel kompensasi, nilai signifikansinya sebesar 0,706 dengan t-hitung -0,377, yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan untuk variabel stres kerja, nilai signifikansinya adalah 0,021 dan t-hitung sebesar 2,335, yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.19, ditemukan bahwa *Work Life Balance* (WLB) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (keinginan untuk berhenti bekerja). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karolina & Saryatmo (2024) serta Sinaga & Parapat (2024), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Dalam penelitian ini, seluruh responden berasal dari generasi Z yang menilai *work-life balance* sebagai faktor yang sangat krusial. Jika mereka merasa keseimbangan kerja tidak tercapai, mereka cenderung mencari peluang pekerjaan lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa banyak karyawan merasa kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang tercermin pada rata-rata skor yang menunjukkan adanya ketidaknyamanan, seperti kelelahan berlebih setelah bekerja dan mengabaikan urusan pribadi demi pekerjaan.

Perusahaan harus meninjau kembali kebijakan *work-life balance* dengan menawarkan fleksibilitas waktu kerja untuk memungkinkan karyawan mengatur waktu lebih seimbang antara karier dan kehidupan pribadi. Sehingga hal ini akan membantu karyawan merasa lebih seimbang, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak untuk turunya *turnover intention* dari tempat kerja saat ini.

4.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Mengacu pada temuan uji hipotesis pada tabel 4.19, kompensasi terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanto et al., 2024) & (Ferzanita, 2023) yang menghasilkan temuan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mengungkapkan ada indikasi ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, tetapi hal ini tidak menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap

turnover intention. Beberapa aspek kompensasi seperti insentif dan keseimbangan antara gaji dan beban kerja kurang memadai, tetapi meskipun demikian tingkat pengaruhnya terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak cukup besar. Oleh karena itu, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini.

Walaupun kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beberapa karyawan masih menganggap insentif dan penghargaan sebagai faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi sistem insentif dan pengakuan karyawan, serta memastikan bahwa insentif yang diberikan proporsional dengan kontribusi dan kinerja individu sehingga dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja.

4.6.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Mengacu pada temuan uji hipotesis pada tabel 4.19, stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani & Haziroh, 2024) dan (Nurhidayati & Dini, 2023) yang menghasilkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa stres yang dihadapi sebagian besar responden lebih banyak berkaitan dengan ketidakjelasan tugas, dan ketegangan dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Semua faktor ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang akhirnya meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan dari penelitian ini, ditemukan bahwa mayoritas responden merasa sering bingung mengenai tanggung jawab dalam pekerjaan, yang mana hal ini dapat menyebabkan ketidakjelasan peran dan tuntutan yang tidak terkelola dengan baik. Apabila karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai ekspektasi terhadap diri mereka, stres kerja cenderung meningkat, karena mereka merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi atau menghadapi tugas yang membingungkan. Karyawan yang merasa tertekan atau stres lebih berorientasi pada rasa tidak puas dengan

pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan *turnover intention*. Maka dari itu, perusahaan harus mengambil tindakan untuk mengurangi tingkat stres di kalangan karyawan dengan cara memperbaiki pengelolaan beban kerja, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi tim, memberikan dukungan manajerial dan pelatihan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

