



2.67%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 31 DEC 2024, 10:17 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.04% **CHANGED TEXT** 2.63% **QUOTES** 12.34%

Report #24309233

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Dinamika kompetisi bisnis yang kian cepat membuat perusahaan perlu mengembangkan strategi yang dapat menjadikan mereka pemimpin pasar di bidangnya. **11** Salah satu kunci untuk meraih keberhasilan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Ferzanita, 2023). Keunggulan dan kompetitif yang kuat tentu memerlukan aset dengan kualitas unggul. **17** Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai modal terpenting dalam suatu organisasi. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang tak tergantikan bagi perusahaan dan perlu dilindungi untuk menghindari terjadinya turnover (Rukhviyanti & Susanti, 2020). Indonesia adalah salah satu negara dengan populasi yang tinggi, mengisi posisi keempat setelah India, China, dan Amerika Serikat, di tingkat global (Ferzanita, 2023). Saat ini populasi yang terbesar di Indonesia adalah Generasi Z. Generasi Z, yang juga disebut sebagai Gen Z, iGen, atau post-millennials (lahir antara tahun 1997 dan 2012), yang ingin fleksibilitas dalam bekerja (Azhar & Khan, 2024). Di Indonesia, Generasi Z mencakup 27,94% dari keseluruhan populasi, yaitu sekitar 74,93 juta orang. Angka ini mungkin lebih tinggi dibandingkan dengan generasi milenial, yang merupakan kelompok generasi terbesar kedua dengan jumlah 25,87% dari total penduduk atau 69,38 juta orang (IDN Research Institute, 2024). Sektor kopi domestik di Indonesia sudah

menunjukkan kemajuan yang mengesankan dalam beberapa tahun terakhir ini. Sebelumnya, Indonesia identik dengan warung kopi kecil yang menjual kopi seduh saset, dengan mayoritas konsumennya adalah orang dewasa. Namun, kondisi ini telah berubah secara signifikan dengan munculnya gerai-gerai kopi yang menyajikan konsep tempat berkumpul yang sederhana di berbagai kota besar (Fatmarani, 2022). Survei oleh DataIndonesia.id, (2023) menyebutkan bahwa Indonesia menjadi pasar kopi modern terbesar di Asia Tenggara pada tahun 2023. Ini terlihat dari total pendapatan tahunan pasar kopi modern di dalam negeri yang diperkirakan mencapai US\$947 juta tahun 2023. Menurut Azzahra et al., (2023) kegiatan untuk minum kopi di coffee shop telah menjadi salah satu kegiatan favorit di kalangan Gen Z. Fenomena ini lebih dari sekadar duduk dan menikmati secangkir kopi, terdapat interaksi sosial yang membuat banyak orang merasa nyaman untuk menghabiskan waktu lama di kedai kopi. Aktivitas ini umumnya berlangsung mulai dari siang sampai malam. Karenanya, banyak coffee shop yang menyediakan lebih dari sekadar minuman dan makanan, mereka juga menyediakan tempat dan pelayanan, dikarenakan banyak konsumen yang mengunjungi coffee shop untuk mendapatkan inspirasi saat bekerja atau sekadar mencari hiburan. Fenomena mengunjungi kafe untuk sekedar menikmati secangkir kopi juga dapat dilihat sebagai Social Bonding Involvement menurut teori Hirschi,

yang menunjukkan keterlibatan Gen Z dalam memanfaatkan waktu luang. Contoh aktivitas yang sering dilakukan oleh generasi ini adalah berkumpul dengan teman-teman di suatu tempat untuk berbicara atau sekadar menghabiskan waktu bersama tanpa ada kegiatan tertentu yang spesifik. Social bonding involvement kini menjadi kebutuhan sekunder bagi Generasi Z, mengingat karakter mereka yang sangat terbuka, sehingga mereka perlu sering bertemu dan berbicara dengan teman-teman (Azzahra et al., 2023). Selama beberapa tahun terakhir, Kota Tangerang Selatan terus mendorong berbagai sektor untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi masyarakat. Sebagai bagian dari Penyangga Perekonomian Ibu Kota dengan posisi strategis dan kawasan yang dinamis, kota ini memiliki banyak potensi dan terus berupaya untuk mengembangkan industri yang mampu memberikan kontribusi nilai yang lebih signifikan (Jumino, 2022). Tangerang Selatan adalah kota dengan penduduk yang cepat beradaptasi terhadap perubahan tren gaya hidup, salah satunya dalam budaya menikmati kopi saat ini. Melihat perkembangan pesat tren konsumsi kopi yang terus meningkat tiap tahun, warga mulai tertarik dan mendukung keberadaan coffee shop di Kota Tangerang Selatan (Darmawan & Pasaribu, 2024). Menurut Vito et al. (2024) Tangerang Selatan merupakan salah satu daerah di Indonesia yang tengah mengalami perubahan yang signifikan dalam pola hidup

masyarakatnya. Pertumbuhan industri coffee shop, dan restoran di daerah ini dipicu oleh peningkatan ekonomi masyarakat yang menuju kehidupan metropolitan, sehingga kebutuhan akan barang dan jasa juga semakin meningkat. Coffee shop kini berfungsi sebagai pusat interaksi sosial dan berbagi pengalaman, sejalan dengan minat masyarakat yang semakin tinggi terhadap budaya kopi. Meskipun potensi pasar semakin besar, persaingan di industri ini sangat ketat, sehingga pengelola coffee shop perlu memahami tren konsumen dan cepat beradaptasi, termasuk memenuhi permintaan akan produk organik dan fokus pada kesehatan. Industri kopi di Kota Tangerang Selatan terus melaju pesat, mengingat potensi pasarnya yang menjanjikan. Hingga Wali Kota Tangerang Selatan, Benyamin Davnie, mengungkapkan visi untuk menjadikan kota ini sebagai “kota kopi”. Ia menekankan bahwa kopi kini telah menjelma menjadi elemen yang tak terpisahkan dari rutinitas harian masyarakat dan berkembang menjadi tren serta komunitas yang membutuhkan wadah, seperti yang disediakan oleh Asosiasi Kopi Indonesia (ASKI) (Radar Banten, 2021). Adapun hal ini juga didukung oleh data dari (Diskominfo Kota Tangerang Selatan, 2022) yang menyebutkan bahwa ada 130 coffee shop di Kota Tangerang Selatan. **16** Bekerja di coffee shop pun kini telah menjadi bagian dari gaya hidup bagi Generasi Z. Berkumpul dengan teman-teman di kafe telah menjadi kebutuhan, baik untuk berbincang dengan teman kampus, rekan kerja, atau sekolah, serta untuk mengikuti tren yang sedang populer. Inilah alasan mengapa banyak anak muda tertarik untuk menjadi pekerja di coffee shop. Bekerja di coffee shop tidak hanya sekadar menyeduh kopi, tetapi juga merupakan bagian dari pengalaman dan atmosfer yang dihadirkan di kafe (Kompasiana.com, 2023). Meskipun karakter Gen Z memiliki kesamaan dengan generasi Milenial, mereka tetap memiliki ciri khas dan prioritas yang berbeda dalam mencari pekerjaan. Generasi Z kerap dianggap memiliki ciri khas tersendiri dalam dunia kerja, seperti kemampuan cepat beradaptasi dengan teknologi digital, preferensi pada lingkungan kerja yang fleksibel, serta

kecenderungan memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka. Selain itu, mereka cenderung memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier, serta lebih sering berpindah kerja dibandingkan generasi sebelumnya [Putri, 2023]. **2** Coffee shop merupakan tempat kerja yang khas, di mana ketidakpastian jam kerja, interaksi langsung dengan pelanggan, dan tuntutan untuk memberikan layanan yang konsisten, sehingga dapat menyulitkan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Selain itu dalam menghadapi tekanan untuk memenuhi target pelayanan serta menghadapi situasi sulit dengan pelanggan dapat menyebabkan stres pada karyawan yang bekerja di coffee shop. Sehingga tantangan ini menuntut perhatian dari manajemen coffee shop untuk membangun atmosfer kerja yang lebih harmonis dan mendukung kesejahteraan pegawai (Marsanda, 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jakpat pada Februari 2024, sebagian besar partisipan berasal dari wilayah Pulau Jawa, ditemukan bahwa sebanyak 34% anggota Gen Z menyatakan keinginan untuk mengundurkan diri, meskipun mereka tidak menyebutkan waktu yang jelas. Selanjutnya, 10% dari Gen Z berencana untuk resign dalam enam bulan ke depan, sementara 8% lainnya sedang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dalam satu tahun ke depan. **12** Serta, ada juga 8% dari Gen Z yang berencana untuk resign setelah mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) (Jakpat, 2024). Hal tersebut juga didukung oleh hasil survei (DataIndonesia.id, 2022) menyebutkan bahwa 84% pekerja di Indonesia berencana mengundurkan diri dalam 6 bulan. Pekerja di tingkat pemula menjadi kelompok yang paling banyak berencana untuk resign dalam enam bulan ke depan, mencapai 81%, diikuti oleh manajer dan manajemen senior dengan persentase masing-masing 78% dan 76%. Jika dilihat berdasarkan generasi, Generasi Z yang lahir antara 1997-2012 merupakan kelompok dengan rencana resign tertinggi, yaitu 76%. Berdasarkan informasi tersebut terlihat bahwa India memiliki persentase tertinggi pekerja yang berencana resign dalam enam bulan ke depan, yaitu sebesar

(86%), diikuti oleh Indonesia (84%) dan Filipina (83%). Beberapa negara lain juga mencatat angka tinggi, seperti Malaysia (82%), Thailand dan Vietnam (81%), Hong Kong (76%), Singapura (74%), dan Jepang (67%) (DataIndonesia.id, 2022). Namun, kebiasaan Generasi Z yang cenderung berpindah pekerjaan dapat mengakibatkan peningkatan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, sangat krusial bagi organisasi untuk memahami serta memenuhi harapan dan kebutuhan unik dari generasi ini dalam manajemen sumber daya manusia (Azhar & Khan, 2024). Tingkat turnover yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan pengeluaran untuk perekrutan dan pelatihan yang lebih tinggi, serta mengurangi stabilitas tim. Ketika banyak karyawan keluar dari perusahaan, beban kerja dan waktu lembur bagi karyawan yang tersisa pun menjadi meningkat. Akibatnya, produktivitas bisa menurun karena karyawan merasa kelelahan, yang berdampak negatif pada semangat kerja. Secara keseluruhan, situasi ini mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan (Dewi, 2020). Aplikasi pengumpul data daring Jajak Pendapat (JakPat) baru saja mengeluarkan laporan yang mengungkapkan alasan-alasan utama yang sering disampaikan oleh generasi muda Indonesia, terutama Gen Z, saat memilih untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Penelitian ini dilakukan secara online melalui platform JakPat pada 15 November 2022, dengan total responden mencapai 832 orang. Menurut penelitian, sebagian besar responden mengungkapkan bahwa gaji yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan merupakan alasan utama mereka untuk mengundurkan diri, dengan persentase mencapai (64,9%). Selanjutnya, alasan terkait jam kerja yang tidak konsisten dan sering kali berlebihan sebesar (56,9%). Selanjutnya, terdapat alasan terkait budaya kerja yang tidak sehat, dengan persentase (52,4%). Selain itu, alasan yang berkaitan dengan ketidakjelasan prosedur dan standar operasional perusahaan, serta adanya teman kerja yang berpengaruh negatif masing-masing mencatat persentase (51,3%) dan (48,8%). Sisa responden juga mengidentifikasi alasan beban kerja yang berlebihan dan deskripsi

pekerjaan yang tidak sesuai (41,8%), kurangnya kesempatan untuk berkembang (38,5%), serta tidak adanya work-life balance 37,2% (Naurah, 2023). Hal ini diperkuat oleh temuan survei yang dilakukan oleh The Deloitte Global (2022) mengenai faktor-faktor yang mendorong Gen Z untuk bertahan di pekerjaan. Work-life balance adalah pandangan individu bahwa kegiatan kerja dan kehidupan pribadi dapat berjalan selaras dan membantu perkembangan diri, sesuai dengan prioritas hidup yang sedang dijalani (Gragano et al., 2020). Bagi Generasi Z, work-life balance sangat penting. Jika mereka merasa tidak ada keseimbangan, mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan hal itu. Tingginya tuntutan pekerjaan yang menyebabkan ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres, mendorong Generasi Z untuk mempertimbangkan pindah ke tempat kerja yang lebih mendukung keseimbangan tersebut (Karolina & Saryatmo, 2024). Karyawan yang berhasil menemukan keselarasan perbandingan antara aktivitas profesional dan kehidupan pribadi cenderung akan menurunkan keinginan mereka mencari peluang kerja baru atau meninggalkan posisi yang sekarang (Ningrum et al., 2023). Jumlah tuntutan pekerjaan dan target yang harus dicapai menuntut perusahaan untuk memberikan kompensasi yang pantas kepada karyawannya (Ferzanita, 2023). Perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi dan tunjangan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja (Sari et al., 2023). Kompensasi merupakan elemen krusial dalam organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Selain itu, kompensasi juga berperan dalam mengurangi dorongan karyawan untuk keluar dari perusahaan, terutama jika hal tersebut dipicu oleh ketidakpuasan terhadap apresiasi yang mereka terima (Sulaiman, 2023). Memberikan imbalan yang sebanding dengan beban kerja adalah pendekatan yang ampuh untuk mendorong pegawai agar terus bertahan di pekerjaan mereka dan tidak memiliki niat untuk meninggalkannya (Wijayanti & Anisa, 2022). Dengan memberikan peningkatan gaji dan insentif tahunan,

faktor kompensasi yang menarik dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Di sisi lain, rendahnya tingkat kompensasi dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Kompensasi yang mencakup gaji dan tunjangan merupakan salah satu elemen motivasi eksternal yang berperan dalam mendorong Generasi Z untuk berpindah kerja (Zahari & Puteh, 2023). Kecenderungan untuk berpindah kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat tekanan yang dialami yang menyebabkan stres di tempat kerja (Ferzanita, 2023). Stres merupakan kondisi tegang yang dapat menimbulkan masalah pada kesehatan fisik dan mental karyawan, memengaruhi emosi, pola pikir, serta keadaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, stres di lingkungan kerja merujuk pada perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika menghadapi tanggung jawab mereka (Muslim, 2021). Stres di tempat kerja terjadi ketika karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan yang dihadapi dalam tugas mereka. **8** Stres kerja dalam jangka panjang bisa menyebabkan karyawan mengalami sakit atau bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri (Khotimah & Partina, 2020). Stres yang tidak ditangani dengan baik seringkali menghambat individu untuk saling berinteraksi dengan cara yang positif, baik di lingkungan kerja maupun di luar.

13 Hal ini dapat mengakibatkan berbagai gejala negatif yang memengaruhi kinerja mereka (Muhaling et al., 2023). Saat ini pemahaman mengenai hubungan work-life balance terhadap turnover intention sudah cukup luas, tetapi masih terdapat research gap terhadap keterkaitan variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Parapat, (2024); Karolina & Saryatmo, (2024); Pantouw et al., (2022) mengindikasikan adanya keterkaitan yang kuat antara antara work-life balance dan turnover intention. Sedangkan hasil studi oleh Azhar et al., (2024); Ekhsan et al., (2024); Lebang & Ardiyanti, (2021) menyebutkan bahwa work-life balance tidak mempunyai efek terhadap turnover intention. Penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap turnover intention juga masih terdapat kesenjangan. Dimana

penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Anisa, (2022); Atmoko & Santoso, (2024); Triningsih & Darma, (2024) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Sedangkan, kajian Ferzanita, (2023); Yanto et al., (2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Selain itu, kesenjangan terjadi pula pada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Kajian Cahyani & Haziroh, (2024); Nurhidayati & Dini, (2023);

5 9 Yanto et al., (2024) menunjukkan bahwa intensitas stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Sedangkan hasil penelitian Pratiwi, (2020); Ramlawati et al., (2021); Suswati, (2020) menyebutkan bahwa stres kerja tidak memiliki efek secara signifikan terhadap turnover intention, ini berarti bahwa tingkat stres kerja tidak berdampak pada keputusan untuk berpindah pekerjaan. Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian tersebut, terdapat alasan untuk melaksanakan penelitian tentang "Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z di Coffee Shop Kota Tangerang Selatan)".

1.2. Rumusan Masalah Sebagai lanjutan dari penjelasan konteks yang telah disampaikan, terdapat beberapa isu yang dapat diidentifikasi sebagai fokus utama dalam penelitian ini. Isu-isu tersebut meliputi: 1. 5 6 19

Apakah work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di coffee shop Kota Tangerang Selatan? 2.

Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di coffee shop Kota Tangerang Selatan? 3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di coffee shop Kota Tangerang Selatan? 1.3. Tujuan Penelitian Studi ini

bertujuan untuk mengungkap dan memeriksa: 1. 2 3 5 7 14 21 23 27 40 56 Untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap turnover intention 2.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention 3. 2 5 7 21 27 40

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention 1.4. 2

Manfaat Penelitian 1) Manfaat Teoritis Diharapkan hasil studi ini

berpotensi menyumbangkan kontribusi signifikan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi di perpustakaan dalam bidang penelitian mengenai work-life balance, kompensasi, stres kerja, dan turnover intention. 2) Manfaat Praktis Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Human Resource Development (HRD) pada perusahaan terkait dengan work-life balance, kompensasi, stres kerja, terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di coffee shop Kota Tangerang Selatan. 23 27 54 61 75 76

TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 23 61 75 Landasan Teori 2.1 1. Work-Life Balance

2.1.1.1. Pengertian Work-Life Balance Chauhan et al. (2024)

mengemukakan bahwa work-life balance mengajarkan karyawan untuk bersikap ambisius dalam mencapai tujuan karir mereka, namun tidak dengan mengorbankan hubungan emosional dan pribadi dengan orang-orang yang akan mereka jalin hubungan sepanjang hidup. Menurut Karolina & Saryatmo (2024) work-life balance adalah aspirasi seseorang untuk meraih keseimbangan yang harmonis antara durasi yang dialokasikan untuk pekerjaan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan pribadi serta hiburan. Lestari & Margaretha (2021) mengindikasikan bahwa work-life balance merupakan kondisi saat setiap staf mempunyai peluang untuk menyeimbangkan kehidupan karir dengan kehidupan pribadinya, sehingga tidak terjadi ketimpangan yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan dalam bekerja. Sedangkan Sinaga & Parapat (2024) mengemukakan bahwa work-life balance adalah situasi dimana seorang karyawan mampu mengelola komitmen dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab lainnya dengan baik, sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keselarasan antara karier dan kehidupan pribadi adalah elemen krusial yang mempengaruhi kualitas hidup setiap individu yang berprofesi. Mencapai keselarasan yang efektif antara aspek dunia kerja dan kehidupan pribadi bisa memberikan berbagai manfaat signifikan bagi perusahaan, karena karyawan akan menjadi lebih termotivasi, produktif, dan mengalami penurunan

tingkat stres. Keseimbangan ini turut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pengurangan tingkat absensi. Semakin besar kontrol yang dimiliki karyawan atas kehidupan mereka, semakin baik mereka dapat menjaga keseimbangan dan berkomitmen pada tanggung jawab pekerjaan serta keluarga (Azhar & Khan, 2024). Apabila karyawan kesulitan menciptakan keseimbangan antara jam kerja dan waktu berkualitas dengan keluarga, hal ini dapat menyebabkan situasi yang bertentangan dengan konsep work-life balance, yang dikenal sebagai work-life imbalance atau ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Pantouw et al., 2022). Berdasarkan definisi-definisi di atas, pada studi ini work-life balance didefinisikan sebagai konsep penting yang mengajarkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan hubungan emosional. Work-life balance memungkinkan karyawan untuk mengelola komitmen kerja dan kehidupan pribadi dengan baik, mencegah stres dan kelelahan.

2.1.1.2. Indikator Work-Life Balance Penelitian (Sinaga & Parapat, 2024) menyebutkan bahwa ada 4 indikator untuk mengukur variabel work-life balance yaitu:

- 53 Work Interference with Personal Life (WIPL) menggambarkan tuntutan pekerjaan dapat mengacaukan aspek diri, yang berdampak pada kesejahteraan individu. Hal ini mencakup situasi seperti lembur yang mengurangi waktu keluarga, stres yang mengganggu aktivitas pribadi, dan kesulitan dalam menjalani hobi, sehingga menunjukkan pengaruh negatif pekerjaan terhadap kehidupan di luar kerja.
- 8 2. Personal Life Interference with Work (PLIW) menjelaskan faktor-faktor dari aspek individu dapat mengacaukan kinerja karyawan di tempat kerja. Situasi seperti masalah keluarga atau tanggung jawab sosial dapat menghambat fokus dan produktivitas, berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja.
- 45 3. Work/Personal Enhancement of Personal Life (WEPL) menggambarkan bagaimana pengalaman dan keterampilan yang didapat dari pekerjaan dapat memperbaiki kualitas kehidupan pribadi seseorang.
4. Personal Life Enhancement of Work (PLEW) bagaimana aspek-aspek

kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja, yaitu dukungan dari keluarga, hobi, dan kegiatan sosial yang positif memberikan energi dan motivasi tambahan, sehingga memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Aisha & Juhaeti (2022) mengemukakan bahwa kompensasi mencakup semua jenis imbalan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, yang disalurkan oleh perusahaan kepada stafnya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi bisa bersifat langsung, seperti gaji, atau tidak langsung, seperti tunjangan, dan harus diberikan secara adil sebagai konsekuensi dari hubungan kerja antara perusahaan dan pegawai.

11 Atmoko & Santoso (2024) menyatakan kompensasi merupakan bentuk balasan yang diberikan kepada karyawan berupa finansial, jasa nyata, dan tunjangan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

68 Kompensasi yang kompetitif dan adil sangat penting untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Menurut Triningsih & Darma (2024) kompensasi merujuk pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas sumbangsih mereka, waktu, tenaga, dan kompetensi yang diberikan dalam pekerjaan mereka. Kompensasi mencakup elemen finansial dan non-finansial yang bertujuan untuk menghargai jasa karyawan secara adil.

11 **26** Sementara itu, Wijayanti & Anisa (2022) mengindikasikan kompensasi sebagai penghasilan yang diperoleh oleh pekerja sebagai penghargaan atas peran yang diberikan kepada organisasi, yang bisa berupa uang, barang, atau bentuk lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

16 Berdasarkan definisi-definisi di atas, pada penelitian ini kompensasi merujuk pada apresiasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk imbalan kepada pekerja atas sumbangsih yang diberikan.

48 Kompensasi mencakup elemen finansial, seperti gaji, upah, bonus, dan komisi, serta elemen non-finansial, seperti tunjangan, asuransi kesehatan, dan keselamatan kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif penting untuk menghargai karyawan dan mempertahankan hubungan kerja yang baik dalam jangka panjang.

2.1.2.2. Indikator Kompensasi Menurut Azhar & Khan, (2024) berikut adalah indikator yang dipakai untuk menilai kompensasi: 1. Gaji/Upah: Penghargaan finansial yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas kontribusinya dalam pencapaian sasaran organisasi. 2. Insentif: Penghargaan finansial yang diterima karyawan yang berhasil mendapatkan hasil yang melebihi kriteria yang telah ditentukan. 3. Fasilitas: Semua sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan karyawan. 4. Tunjangan: Keuntungan finansial dan layanan tambahan yang mendukung gaji pokok, dimana perusahaan menanggung seluruh atau sebagian biaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3. Stres Kerja 2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja Bagi karyawan, pekerjaan dianggap sebagai titik penting dalam kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan. Namun, di sisi lain, pekerjaan juga bisa menjadi gangguan, beban, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi untuk bertahan hidup. Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi penyebab stres. Karyawan memiliki peran dalam menentukan seberapa stres atau tidaknya situasi yang mereka hadapi. Selain itu, interaksi di tempat kerja juga dipengaruhi oleh pengalaman yang mereka dapatkan di lingkungan lain, seperti di rumah, sekolah, atau dalam komunitas sosial lainnya. (Pantouw et al., 2022). Menurut Damayanti & Kurniawati (2024) stres kerja adalah tekanan emosional, fisik, dan mental yang dialami individu akibat tugas yang diberikan tidak sebanding dengan keterampilan atau kebutuhan individu tersebut. Ganapathi & Aithal (2024) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu keadaan yang melibatkan respons emosional dan fisik yang kompleks, yang timbul sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan dan tekanan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Stres ini muncul ketika individu merasa tertekan oleh beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka, memicu reaksi fisik dan psikologis yang beragam. Sedangkan Ramlawati et al. (2021) menegaskan bahwa stres kerja merupakan reaksi yang muncul sebagai akibat dari kondisi di atmosfer

kerja yang berdampak negatif bagi karyawan, menekan kehidupan mereka, dan menyebabkan transformasi yang terjadi pada karyawan, baik dari segi fisik, mental, maupun tingkah laku. Berdasarkan definisi-definisi di atas, pada penelitian ini stress kerja merupakan suatu kondisi mental, aspek fisik dan emosional yang dirasakan oleh individu akibat beban pekerjaan yang melebihi kemampuan atau kapasitas mereka. Tekanan ini dapat berasal dari berbagai aspek pekerjaan. Stres kerja dapat memicu berbagai reaksi, baik fisik (seperti sakit kepala, gangguan tidur, atau kelelahan kronis) maupun psikologis (seperti kecemasan, depresi, atau penurunan motivasi).

2.1.3.2. Indikator Stres Kerja

Menurut Pratiwi, (2020), indikator untuk menilai stres kerja mencakup:

1. Ketidakjelasan dalam tanggung jawab pekerjaan
2. Konflik saat melaksanakan tugas
3. Waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada
4. Ruang kerja yang kurang memadai.

2.1.4. Turnover Intention

2.1.4.1. Pengertian Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi di pekerjaan saat ini dan mencari peluang baru dalam waktu tertentu. Tingginya niat ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja atau manajemen yang kurang efektif. Turnover intention mencerminkan pemikiran dan rencana individu untuk berpindah kerja, yang menjadi faktor penting dalam memprediksi kemungkinan terjadinya turnover di dalam perusahaan (Exacta et al., 2022).

Turnover intention bisa dipengaruhi oleh elemen situasional dan individu. Faktor situasional berhubungan dengan budaya perusahaan, sedangkan faktor individu dalam turnover intention meliputi demografi karyawan, seperti usia, jenis kelamin, status, dan pendidikan (Karolina & Saryatmo, 2024). Apabila tingkat turnover intention di sebuah perusahaan tinggi, berbagai konsekuensi negatif akan muncul. Konsekuensi tersebut meliputi gangguan pada operasional perusahaan akibat harus beradaptasi dengan karyawan baru, penurunan kualitas layanan kepada pelanggan, serta peningkatan biaya untuk merekrut, menyeleksi, dan

melatih karyawan baru (Yuliani & Ekhsan, 2024). Berdasarkan definisi-definisi di atas, dalam penelitian ini, turnover intention merujuk pada niat atau keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan baru. Niat ini merupakan suatu tanda atau sinyal bahwa ada masalah yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. Masalah tersebut bisa berupa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, masalah dalam manajemen perusahaan, atau faktor-faktor lain yang membuat karyawan merasa tidak cocok atau tidak termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan tersebut. 2.1.4.2.

Indikator Turnover Intention Penelitian oleh Karolina & Saryatmo, (2024) mengidentifikasi tiga indikator yang membentuk turnover intention:

1. Thinking of quitting (pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan).

Pikiran ini timbul ketika karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, sehingga mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. 73 2.

Intention of search another job (niat untuk mencari pekerjaan lain). Di sisi

lain, niat ini berhubungan dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, yang mendorong karyawan untuk mencari kesempatan kerja lain yang lebih sesuai dengan cita-cita dan harapan mereka. 3. Intention

to quit/stay (keinginan untuk meninggalkan atau tetap bertahan di perusahaan). Karyawan mengevaluasi apakah pekerjaan di tempat lain akan lebih menguntungkan bagi mereka. 2.2. Penelitian Terdahulu 1.

Penelitian oleh Sinaga & Parapat (2024) mencakup variabel work-life balance terhadap turnover intention generasi milenial dengan hasil penelitian mengindikasikan bahwa work-life balance memiliki dampak signifikan terhadap turnover intention generasi milenial (Y). Diantara indikator work-life balance, work interference with personal life (WIPL) adalah aspek yang sangat berpengaruh terhadap turnover karyawan milenial. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan milenial lebih mengutamakan waktu luang untuk melakukan aktivitas pribadi yang menyenangkan dan mengembangkan minat mereka. 31 Selain itu, personal life interference with work (PLIW), personal life enhancement of work

(PLEW), work enhancement of personal life (WEPL), dan keseimbangan kepuasan juga merupakan faktor yang cukup berpengaruh terhadap turnover karyawan milenial. Penelitian tersebut memiliki perbedaan karena hanya meneliti pengaruh dari indikator work-life balance terhadap turnover intention pada generasi milenial, sementara pada penelitian ini akan meneliti variabel work- life balance, kompensasi, dan stres kerja terhadap turnover intention pada Generasi Z 2. **8** Penelitian oleh Karolina & Saryatmo (2024) mencakup variabel employee engagement, work-life balance, dan turnover intention dengan peran mediasi job satisfaction ditemukan bahwa employee engagement dan work-life balance memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Penelitian tersebut berbeda karena memiliki variabel mediasi yaitu job satisfaction. Sementara pada penelitian ini penulis tidak menggunakan variabel mediasi. Di samping itu, penelitian ini juga tidak mencakup variabel employee engagement tetapi menggunakan variabel kompensasi dan stres kerja untuk mengukur turnover intention pada Generasi Z. 3. Penelitian oleh Pantouw et al. (2022) mencakup variabel stres kerja, work-life balance, dan turnover intention dengan temuan penelitian menyebutkan ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention, ini berarti, membesarnya jumlah stres kerja, membesar pula niat untuk mencari pekerjaan baru. Hasil penelitian juga menyebutkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara work-life balance dan turnover intention, berarti semakin besar work- life balance, semakin kecil turnover intention yang terjadi. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena tidak membahas mengenai pengaruh dari kompensasi terhadap turnover intention. 4. Penelitian oleh Wijayanti & Anisa (2022) mencakup variabel kompensasi (x1), kepuasan kerja (x2), stres kerja (x3), dan turnover intention (y). Dengan temuan penelitian bahwa ada dampak negatif dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri. **29** Di sisi lain,

variabel stres kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap turnover intention karyawan di perusahaan tersebut. Studi ini memiliki perbedaan dengan studi sebelumnya karena pada penelitian ini memiliki variabel independen yaitu work-life balance untuk mengukur turnover intention. Objek penelitian ini juga berbeda dengan penelitian tersebut karena meneliti pada karyawan Generasi Z di coffee shop Kota Tangerang Selatan. 5. Penelitian Atmoko & Santoso (2024) variabel mencakup compensation (X1), work environment (X2), career development (X3), dan turnover intention (Y) dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di Departemen Perakitan Akhir PT XYZ. Disamping itu, kondisi lingkungan kerja juga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di departemen yang serupa. Pengembangan karier pun memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT XYZ. Secara keseluruhan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara signifikan memengaruhi turnover intention karyawan di Departemen Perakitan Akhir perusahaan tersebut. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena pada penelitian ini variabel independennya berupa kompensasi (X1), work-life balance (X2), dan stres kerja (X3). Objek penelitiannya juga memiliki perbedaan karena pada penelitian ini akan meneliti turnover intention pada karyawan Generasi Z di coffee shop Kota Tangerang Selatan. 6. Penelitian oleh Triningsih & Darma (2024) dengan variabel penelitian mencakup compensation (X1), work-life balance (X2), employee engagement (Z), turnover intention (Y). Dengan temuan penelitian menyebutkan bahwa turnover intention karyawan dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh tingkat gaji. turnover intention cenderung lebih rendah pada tingkat kompensasi yang lebih tinggi. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena pada penelitian ini tidak memakai variabel mediasi. Selain itu variabel independennya juga berbeda karena pada penelitian ini juga mengukur



pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. 7. Penelitian Cahyani & Haziroh (2024) dengan variabel mencakup stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi kerja (X3), turnover intention (Y), dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di coffee shop lokal Semarang. Dengan kata lain, ketika karyawan menghadapi stres yang berhubungan dengan pekerjaan, kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. **60** Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di coffee shop tersebut. **34** Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih memilih untuk tidak berpindah. Namun, faktor motivasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di coffee shop lokal Semarang. Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian ini karena variabel independen pada penelitian ini mengukur pengaruh kompensasi (X1), work-life balance (X2), dan stres kerja (X3) terhadap turnover intention (Y). 8. Penelitian oleh Nurhidayati & Dini (2023) dengan variabel mencakup work-life balance (X1), work stress (X2), job satisfaction (Z), turnover intention (Y). Temuan penelitian mengungkapkan bahwa work-life balance memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap turnover intention, artinya ketika karyawan merasakan keseimbangan yang baik, mereka cenderung tidak ingin berhenti bekerja. Di sisi lain, stres kerja berdampak positif yang signifikan terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa tekanan di lingkungan kerja meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka. **69** Selain itu, kepuasan kerja juga memainkan peran krusial dalam hubungan ini. Karyawan yang merasa puas cenderung tidak berniat untuk keluar, sedangkan stres berlebih dapat menurunkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, meningkatkan turnover intention. Work-life balance yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, sehingga mengurangi turnover intention, sementara stres yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan dapat

meningkatkan turnover intention. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mengurangi stres dapat membantu menurunkan turnover intention di kalangan karyawan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena pada penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi, selain itu variabel independen pada penelitian ini juga menggunakan kompensasi untuk mengukur turnover intention. 9.

Penelitian Yanto et al. (2024) dengan variabel penelitian work stress (X1), compensation (X2), job satisfaction (Z), turnover intention (Y). 2 3 6 7 14 21

25 28 34 42 54 57 Dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di PT.

Monokem Surya Karawang. 7 14 18 29 59 Di sisi lain, stres kerja

karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja di perusahaan tersebut. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada

penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi untuk mengukur

turnover intention. Selain itu variabel independen yang digunakan pada

penelitian ini juga menguji pengaruh dari work-life balance terhadap

turnover intention. Objek penelitian ini juga berbeda yaitu pada

coffee shop di Kota Tangerang Selatan. Serta pada penelitian tersebut

menggunakan alat statistik SmartPLS sedangkan pada penelitian ini akan

menggunakan SPSS untuk mengolah data. 2.3. Kerangka Berpikir Kerangka

berpikir adalah fondasi penting untuk memahami aspek teoritis dalam

sebuah penelitian. Struktur ini menawarkan perspektif analitis yang

menjelaskan motivasi di balik pelaksanaan penelitian tertentu. Dengan

menyoroti isu yang diteliti, kerangka berpikir memudahkan peneliti

dalam merancang dan menganalisis data secara lebih efektif. (Iba &

Wardhana, 2023). Berikut adalah penjelasan mengenai kerangka penelitian

ini yang ditampilkan dalam gambar 2.1. 2.4. 46 Hipotesis Penelitian Hipotesis

dalam studi merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian

yang diambil dari teori yang relevan dan harus diuji melalui analisis data empiris.

Hipotesis ini dibentuk berdasarkan kerangka berpikir yang berlandaskan

teori dan disajikan dalam bentuk pernyataan (Iba & Wardhana, 2023).

Beberapa keuntungan dari hipotesis penelitian meliputi kemampuan untuk mendeskripsikan masalah yang diteliti, menjelaskan variabel yang akan dianalisis, memberikan arahan dalam memilih metode analisis data yang sesuai, dan menjadi dasar untuk menarik kesimpulan dari penelitian. Hipotesis ini biasanya dirumuskan berdasarkan teori yang ada, temuan dari penelitian sebelumnya, serta penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti itu sendiri (Iba & Wardhana, 2023).

2.4.1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Penelitian Karolina & Agung Saryatmo (2024) menyatakan bahwa jika Generasi Z mampu mencapai work-life balance yang baik rencana mereka untuk berpindah kerja akan cenderung menurun, dan sebaliknya. Pernyataan ini berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karolina & Saryatmo, (2024); Pantouw et al., (2022); Sinaga & Parapat, (2024) yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

55 Berdasarkan temuan dari beberapa penelitian tersebut, hipotesis berikut dirumuskan: H 1 : Work-Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention 2.4

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Pemberian

kompensasi yang memadai oleh perusahaan dianggap sebagai strategi efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. 50 Ini dapat menekan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (turnover intention), sehingga jumlah turnover bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan pun berkurang. Sebaliknya,

jika kompensasi yang diberikan tidak memuaskan, baik dari segi finansial maupun non-finansial, dan perusahaan tidak dapat memenuhi tuntutan karyawan, maka karyawan lebih cenderung memilih untuk resign dan mencari peluang pekerjaan lain yang menawarkan kompensasi lebih baik (Rukhviyanti & Susanti, 2020). Pernyataan ini berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan Atmoko & Santoso, (2024); Triningsih & Darma, (2024);

28 Wijayanti & Anisa, (2022) yang menyebutkan bahwa kompensasi secara individual memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh negatif ini memperlihatkan bahwa karyawan mungkin melihat kompensasi yang kurang memadai sebagai salah satu elemen yang

mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan temuan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut hipotesis berikut dirumuskan: H 2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention 2.4 3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Stres kerja yang dialami karyawan dapat memicu ketegangan, kebingungan, dan ketidakpastian dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Sebagai akibatnya, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri dari posisi mereka. (Ferzanita, 2023). 3 Penelitian yang dilakukan Ferzanita, (2023) stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, kian besarnya tingkat stres kerja, kian besar pula niat karyawan untuk meninggalkan posisinya saat ini. Pernyataan ini berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Haziroh, (2024); Nurhidayati & Dini, (2023); Yanto et al., (2024) yang menyebutkan bahwa tingkat stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. 4 49 Berdasarkan beberapa penelitian tersebut maka dihasilkan hipotesis sebagai berikut: H 3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention BAB III METODE PENELITIAN 3.1. 4 Jenis Penelitian Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dimaksudkan sebagai suatu metode penelitian yang dilakukan secara ilmiah untuk mengumpulkan data yang konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis dalam bentuk angka yang berkaitan dengan objek penelitian dan dapat dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan (Luhglatno et al., 2024). Keuntungan menggunakan metode penelitian kuantitatif meliputi kemampuan peneliti untuk mengajukan pertanyaan yang terukur secara objektif, sehingga data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Selain itu, metode ini mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penelitian dan memberikan solusi alternatif bagi masyarakat atau pihak terkait dalam menghadapi masalah yang ada. Di samping itu, penelitian kuantitatif turut memfasilitasi kemajuan dalam sektor penelitian dan inovasi teknologi yang pada gilirannya

memberikan keuntungan bagi masyarakat (Luhglatno et al., 2024). Tujuan penggunaan metode penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis dengan memanfaatkan teori-teori yang telah ada terkait fenomena turnover intention secara objektif. Subjek penelitian, informasi yang dihimpun, sumber yang diperlukan untuk data, serta perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan data semuanya disesuaikan pada rencana awal untuk menggambarkan hubungan antara variabel, menguji teori, dan menggeneralisasi fenomena turnover intention yang sedang diteliti (Luhglatno et al., 2024).

3.2. Objek Penelitian Objek penelitian dimaksudkan sebagai elemen atau aspek yang sedang diteliti, dan memiliki peranan krusial dalam merancang penelitian, pengumpulan data, dan analisis data. Dengan kata lain, objek penelitian secara langsung memengaruhi keseluruhan proses penelitian dan hasilnya (Razali et al., 2023). Topik yang akan dieksplorasi dan dianalisis dalam studi ini adalah coffee shop di Kota Tangerang Selatan (Tangsel) karena merupakan daerah yang berkembang pesat dan merupakan kawasan yang juga sedang tumbuh. Sebanyak 50 persen investasi di Tangsel berasal dari kontribusi Usaha Kecil Menengah (UKM), termasuk lebih dari Rp200 miliar dari sektor jasa dan perdagangan (Diskominfo Kota Tangerang Selatan, 2022).

3.3. 3 7 27 Populasi dan Sampel 3.3 1. Populasi Populasi dapat dipahami sebagai elemen penting dalam penelitian yang harus diperhatikan secara mendalam untuk menghasilkan hasil yang akurat dan bermanfaat. Populasi bukan hanya terdiri dari manusia, tetapi juga mencakup objek dan hal lain dengan kualitas serta karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian, serta meliputi semua karakteristik yang terdapat pada pihak yang terlibat, baik subjek maupun objek yang menjadi fokus penelitian (Razali et al., 2023). Dalam konteks penelitian ini, peneliti menitikberatkan pada populasi karyawan Generasi Z di coffee shop yang berada di Kota Tangerang Selatan. Walaupun jumlah pasti populasi tersebut tidak dapat ditentukan secara akurat, fokus pada kelompok ini memberikan wawasan penting

mengenai dinamika dan karakteristik karyawan coffee shop di daerah tersebut. 3.3.2. Sampel Sampel dapat dipahami sebagai sebagian elemen dari kelompok populasi yang dipilih untuk dianalisis dan memiliki sifat-sifat serupa, sehingga dapat merepresentasikan seluruh populasi dalam penelitian (Razali et al., 2023). **43** Penggunaan sampel dalam penelitian kuantitatif sangat krusial karena dapat mengurangi biaya, menghemat waktu, dan tenaga jika dibandingkan dengan melakukan penelitian terhadap seluruh populasi. Manfaat penggunaan sampel meliputi pengurangan biaya dan beban kerja peneliti, percepatan proses pengumpulan data, penyajian gambaran yang representatif dari populasi, peningkatan ketepatan hasil penelitian, penyederhanaan metode penelitian, dan memungkinkan pengumpulan informasi yang luas dengan biaya yang lebih rendah (Razali et al., 2023). **63** Metode pengambilan sampel terbagi menjadi dua kategori, yaitu sampel probabilitas dan non-probabilitas. Pada sampel probabilitas, Setiap orang dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk dipilih secara acak, yang memperkuat keyakinan terhadap representasi sampel. Di sisi lain, pengambilan sampel non-probabilitas menggunakan metode non-acak, sehingga tidak ada jaminan bahwa setiap elemen dapat terpilih, dan peneliti tidak dapat memperkirakan peluang pemilihannya (Luhglatno et al., 2024). **1** Kajian ini menerapkan metode pengambilan sampel non-probabilitas dengan pendekatan purposive sampling, dimana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria khusus yang ditentukan oleh peneliti. Pemilihan teknik ini didasarkan pada fakta bahwa tidak semua individu memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk penelitian ini. Kriteria sampel yang akan diterapkan mencakup: 1. Karyawan Generasi Z (Kelahiran tahun 1997-2006) yang bekerja di coffee shop Kota Tangerang Selatan 2. Berusia 18-27 tahun Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah karyawan generasi Z yang bekerja di coffee shop di Kota Tangerang Selatan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Hair et al., yang dirancang untuk menghitung jumlah sampel dari populasi yang tidak memiliki angka pasti

(Luhglatno et al., 2024). Menurut rumus (Hair et al., 2022), jumlah sampel dihitung dengan mengalikan jumlah indikator (n) dengan angka antara 5 hingga 10.

66 Dari rumus tersebut maka perhitungan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut. Sampel = Jumlah Indikator \times 10 =

$15 \times 10 = 150$ Berdasarkan perhitungan tersebut, penelitian ini a

kan menggunakan sampel sebanyak 150 individu. 3.4. Teknik Pengumpulan

Data Kumpulan fakta, angka, gambar, atau materi lainnya yang berasal

dari masa lalu dan sekarang, serta digunakan sebagai dasar dalam

suatu penelitian, disebut data (Razali et al., 2023). Salah satu

langkah paling krusial dalam penelitian merupakan Metode pengumpulan

data ini dirancang untuk memperoleh informasi yang menjadi fondasi

utama dalam penelitian ini (Luhglatno et al., 2024). 25 30 52 Teknik pengumpulan

data ada 4, yaitu wawancara (interview), kuesioner (angket), pengamatan

(observasi), dan penggabungan/ triangulasi (Luhglatno et al., 2024). Pada

penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menyusun kuesioner

secara online menggunakan Google Form, yang kemudian disebarluaskan melalui

platform media sosial peneliti, seperti WhatsApp dan Instagram serta

mendatangi beberapa coffee shop di wilayah Kota Tangerang Selatan

secara langsung. Tipe pertanyaan yang akan digunakan adalah tipe

pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang disertai beberapa pilihan

jawaban yang dianggap paling sesuai oleh responden. Pengolahan data

dari kuesioner ini nantinya akan dilakukan memakai Skala Likert.

Skala Likert diartikan sebagai alat ukur yang dipakai dalam

penelitian untuk menilai sikap dan pendapat. Skala ini diterapkan

dalam kuesioner yang mengajukan permintaan kepada responden untuk

menggambarkan kesepakatan mereka terhadap beragam pernyataan. Dalam

penelitian ini, skala Likert yang dipakai memberikan skor dari 1

hingga 4. Berikut adalah penjelasan mengenai skala Likert yang

digunakan: Skala Likert 4 poin digunakan agar partisipan mengambil

posisi tegas, menghindari jawaban netral, yaitu jawaban antara setuju

dan tidak setuju. Pendekatan ini meningkatkan keakuratan data dengan

merekam pandangan yang lebih jelas dan mempermudah analisis pola.

3.5. Definisi Operasional Variabel merupakan elemen kunci dalam penelitian. Dengan demikian, sangat krusial untuk menetapkan penjelasan yang tegas bagi setiap variabel agar dapat diukur dengan tepat dan konsisten. Untuk mencapai hal ini, diperlukan definisi operasional, yaitu penjelasan spesifik tentang bagaimana variabel tersebut akan diukur atau diobservasi dalam penelitian (Dawis et al., 2023). 17 Penelitian ini mengkaji empat variabel, yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. > Variabel independen pada penelitian ini yaitu work-life balance (X1), kompensasi (X2), dan stres kerja (X3) > Variabel dependen pada penelitian ini adalah Turnover Intention (Y) Berikut ini adalah tabel yang berisi definisi operasional untuk variabel- variabel tersebut: Tabel 3.

1 Definisi Operasional Variabel
Variabel & Definisi Indikator Pernyataan Work-Life Balance (X1)

Work-life balance adalah usaha untuk menyelaraskan waktu kerja dengan waktu bersantai dan menikmati diri, yang memungkinkan karyawan menyelaraskan karir dengan kehidupan pribadi tanpa menghadapi ketidakadilan yang dapat menyebabkan stres Work Interference with Personal Life (WIPL) Setelah bekerja, saya merasa sangat kelelahan sehingga tidak bisa melakukan hal lain yang saya inginkan. Saya mengabaikan urusan pribadi karena harus menyelesaikan pekerjaan saya. Personal Life Interference with Work (PLIW) Pekerjaan menjadi kacau akibat masalah dalam kehidupan pribadi saya. Ketika berada di tempat kerja, saya tidak dapat berkonsentrasi Variabel & Definisi Indikator Pernyataan (Chauhan et al., 2024; Karolina & Saryatmo, 2024; Lestari & Margaretha, 2021; Sinaga & Parapat, 2024). karena memikirkan hal-hal di luar pekerjaan. Work/Personal Enhancement of Personal Life (WEPL) Saya tidak merasa senang di lingkungan kerja berkat pengalaman yang saya dapatkan dari kehidupan pribadi. Kehidupan pribadi tidak memberi saya dorongan tambahan untuk berkarier. Personal Life Enhancement of Work (PLEW) Pekerjaan saya tidak memberikan energi,

sehingga saya tidak bisa berpartisipasi dalam aktivitas di luar jam kerja. Saya merasa kurang bersemangat untuk bekerja setelah menyelesaikan tanggung jawab pribadi. 16 41 Kompensasi (X2) Kompensasi mencakup semua jenis imbalan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi bisa bersifat langsung, seperti gaji, atau tidak langsung, seperti tunjangan, dan harus diberikan secara adil sebagai konsekuensi dari hubungan kerja antara perusahaan dan pegawai (Aisha & Juhaeti, Gaji/ Upah Gaji/ upah yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Saya merasa bahwa gaji yang diterima sebanding dengan beban kerja yang dijalani. Insentif Saya merasa bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kontribusi saya. Jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, saya akan mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain. Fasilitas Koneksi internet di tempat saya kerja selalu stabil. Saya merasa puas karena tempat kerja saya telah Variabel & Definisi Indikator Pernyataan 2022; Azhar & Khan, 2024; Khairunisa & Sitio, 2023; Rahayu & Juhaeti, 2022) menyediakan fasilitas area istirahat yang nyaman. Tunjangan Karyawan Perusahaan telah mendaftarkan saya dalam BPJS Kesehatan. Perusahaan telah mendaftarkan saya dalam BPJS Ketenagakerjaan. Stres Kerja (X3) Stres kerja adalah keadaan yang ditandai oleh tekanan emosional, fisik, dan mental yang dialami oleh seorang individu akibat tuntutan pekerjaan yang tidak sejalan dengan kemampuan atau kebutuhan mereka. Stres ini dapat memberikan dampak merugikan, tidak hanya terhadap kesehatan mental dan fisik individu, tetapi juga berpengaruh pada kesejahteraan keseluruhan organisasi dan masyarakat. Secara umum, stres kerja mencerminkan reaksi terhadap situasi di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan perubahan fisiologis, psikologis, dan perilaku pada karyawan (Damayanti & Kurniawati, 2024; Ganapathi & Aithal, 2024; Ramlawati et al., 2021). Ketidapkahaman terhadap tanggung jawab pekerjaan Saya

sering bingung mengenai tanggung jawab saya dalam pekerjaan ini Saya merasa kurang mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas Konflik saat menjalankan tugas Saya merasa sulit berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan Tugas yang saya jalani sering kali menimbulkan ketegangan di antara anggota tim Waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan Saya merasa tertekan karena tenggat waktu yang terlalu ketat untuk tugas yang diberikan. Saya merasa kesulitan mengatur waktu dengan baik karena tuntutan pekerjaan yang tinggi. Ruang kerja yang tidak memadai Lingkungan kerja saya sering kali bising sehingga mengganggu konsentrasi Turnover Intention (Y) Thinking of quitting Saya mempertimbangkan untuk resign dari tempat kerja.

3.6. Teknik Analisis Data Pendekatan dalam menganalisis data mengacu pada proses mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna, yang pada gilirannya mengungkapkan karakteristik data tersebut lebih mudah dimengerti oleh orang lain dan dapat dimanfaatkan untuk memberikan solusi terhadap masalah tertentu. (Razali et al., 2023).

62 Pada penelitian ini, analisis data terbagi menjadi dua kategori, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai data yang dikumpulkan, dengan memanfaatkan statistik pemusat data (seperti rata-rata) dan statistik penyebaran data (seperti deviasi standar). Analisis deskriptif membantu peneliti untuk memahami karakteristik responden, merangkum jawaban mereka, dan menggambarkan variabel yang diteliti, sehingga data dapat disajikan dengan cara yang informatif. Sementara itu, analisis inferensial diterapkan guna menguji hipotesis dalam penelitian, dan membantu peneliti memverifikasi atau mengembangkan hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan.

Variabel & Definisi Indikator Pernyataan Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi di pekerjaan saat ini dan mencari peluang baru dalam waktu tertentu. Tingginya niat ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja atau manajemen

yang kurang efektif. (Exacta et al., 2022; Karolina & Saryatmo, 2024; Parashakti & Apriani, 2020; Rehman & Thrun, 2024). (pemikiran untuk meninggalkan perusahaan) Setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih optimal, saya akan segera meninggalkan tempat kerja saya yang sekarang. Intention of search another job (niat untuk mencari pekerjaan lain) Saya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan posisi saat ini Saya aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di luar perusahaan saat ini Intention to quit/stay (niat untuk keluar atau tetap di perusahaan) Saya mempertimbangkan untuk menolak tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. 3 Saya berencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. 58 Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, diterapkan metode regresi linier berganda yang melibatkan beberapa variabel independen. Selain itu, hubungan antar variabel pada penelitian ini dievaluasi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution) sebagai alat ukur untuk mengukur keakuratan dan konsistensi data (Luhglatno et al., 2024). 3.7. 77 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 1. Uji Validitas Validitas mengacu pada seberapa baik data yang dikumpulkan mencerminkan area yang sedang diselidiki. 3 71 Secara umum, validitas berarti 5 6 19 mengukur apa yang seharusnya diukur 3 71 " (Anggraini et al., 2022). Untuk menentukan apakah indikator yang digunakan memenuhi kriteria validitas, umumnya digunakan analisis Pearson Product Moment dengan batas kritis 5% ($\alpha = 0,05$). 18 33 Kriteria untuk menguji validitas adalah sebagai berikut: > Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dalam kuesioner dianggap valid. > Jika nilai r hitung < nilai r tabel, maka indikator dalam kuesioner dianggap tidak valid. 3.7 22 32 2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas bertujuan guna menilai konsistensi instrumen pengukuran, yakni apakah alat yang digunakan dapat dipercaya dan menyuguhkan hasil yang stabil ketika pengukuran dilakukan secara berulang (Luhglatno et al., 2024). 3 64 Pada penelitian ini, metode Cronbach's alpha digunakan sebagai teknik untuk menguji reliabilitas. 36 Ketentuan

penilaian untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut: > Apabila
 a Cronbach's alpha > 0,60, maka dapat dianggap reliabel atau
 konsisten. > Apabila Cronbach's alpha < 0,60, maka dapat dianggap tida
 k reliabel atau tidak konsisten. 3.8. [10](#) [13](#) [15](#) [44](#) Uji Asumsi Klasik Uji
 asumsi klasik diartikan sebagai serangkaian pengujian yang dilakukan
 untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan yang diperlukan dalam
 analisis regresi linier. [4](#) [10](#) [15](#) [23](#) Pengujian ini mencakup uji normalitas,
 uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. [4](#) [10](#) [15](#) 3.8 [4](#) [10](#) [15](#) [30](#) [65](#)

1. Uji Normalitas Pengujian normalitas dilakukan guna menilai apakah
 data mengikuti pola distribusi normal. [4](#) Berbagai metode yang dapat
 diterapkan untuk menguji normalitas antara lain: uji Shapiro-Wilk, uji
 Kolmogorov-Smirnov, serta analisis visual menggunakan histogram dan plot
 Q-Q (Iba & Wardhana, 2024b). Pada kajian ini, statistik uji yang

digunakan adalah Kolmogorov- Smirnov dengan syarat tertentu yang telah
 ditentukan, yaitu: > Jika nilai signifikan > 0,05, maka data diangga
 p berdistribusi secara normal. > Jika nilai signifikan < 0,05, mak
 a data dianggap tidak berdistribusi secara normal. 3.8 [12](#) [37](#) 2. Uji

Multikolinearitas Uji multikolinearitas adalah suatu analisis yang
 dilakukan guna mengidentifikasi adanya hubungan linier yang kuat antara
 dua atau lebih variabel independen dalam model regresi (Razali et al., 2023). [1](#) [9](#)

Menurut Iba & Wardhana, (2024a) penyaringan multikolinearitas
 dilakukan dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan
 tolerance, sebagai berikut: > Jika setiap variabel penelitian memilik
 i nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1, maka tidak ada masalah
 multikolinearitas antara variabel independen. > Jika setiap variabe
 l penelitian memiliki nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1, maka
 terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen. 3.8 [1](#) [12](#) [13](#) [39](#)

3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas adalah analisis
 yang bertujuan untuk memeriksa apakah varians kesalahan (residual)
 dalam model regresi tetap konsisten di seluruh nilai variabel independen. Jika
 variansnya bervariasi (heteroskedastisitas), model dapat menghasilkan hasil

yang tidak akurat dan tidak dapat diandalkan (Iba & Wardhana, 2024b). Dengan uji Glejser dengan tingkat signifikansi 5%, heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan kriteria berikut: > Apabila tingkat signifikansi variabel > 0,05, maka variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas. > Apabila tingkat signifikansi variabel < 0,05, maka variabel tersebut mengalami heteroskedastisitas. 3.8.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) diartikan sebagai salah satu indikator guna mengevaluasi kualitas model. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kualitas yang lebih baik (Luhglatno et al., 2024). **10 20 22 35 42 61 70** Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara nol hingga satu. **20** Nilai (R^2) yang rendah mengindikasikan bahwa variabel independen tidak cukup mampu menguraikan variasi dalam variabel dependen. Di sisi lain, nilai yang hampir mencapai satu menunjukkan bahwa variabel independen secara substansial berkontribusi dalam memprediksi variabel dependen. 3.9. **35 47** Analisis Regresi Linier Berganda Regresi linier berganda adalah teknik analisis yang melibatkan satu variabel dependen dan sejumlah variabel independen (Iba & Wardhana, 2024b). Dalam regresi linier berganda, interaksi antara variabel independen dan variabel dependen dijelaskan melalui persamaan matematis yang lebih kompleks, yaitu $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_nX_n + \epsilon$. Dengan keterangan sebagai berikut: Y merujuk pada variabel dependen > X_1, X_2, \dots, X_n merujuk pada variabel independen > β_0 merupakan intercept, $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ adalah koefisien regresi yang mewakili masing-masing variabel independen > n adalah variabel ke-n > ϵ adalah kesalahan acak/ error 3.10. **38** Uji Hipotesis Uji hipotesis merupakan pendekatan statistik yang diterapkan untuk menilai apakah data sampel menyediakan bukti yang cukup untuk mendukung suatu klaim atau hipotesis tentang populasi. (Luhglatno et al., 2024). Dalam penelitian ini, diterapkan uji parsial (uji t) untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. 3.10.1. Uji T (Uji Parsial) Uji t dapat diartikan sebagai pendekatan yang dipakai untuk mengukur sejauh

mana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen, dengan cara membandingkan hasil t hitung dengan t tabel pada 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: H_0 : Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y H_a : Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y Selanjutnya, dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut: 1) H 1 : Hipotesis antara variabel work-life balance (X1) dengan variabel turnover intention (Y) H_0 : Work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention H_a : Work-life balance memiliki berpengaruh signifikan terhadap turnover intention 2) H 2 : Hipotesis antara variabel kompensasi (X2) dengan variabel turnover intention (Y) H_0 : Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention H_a : Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap turnover intention 3) H 3 : Hipotesis antara variabel stres kerja (X3) dengan variabel turnover intention (Y) H_0 : Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention H_a : Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.

72 74 78 . Hasil Analisis Data **72 74** .1.1. Uji Statistik Deskriptif **72** .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 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 menyimpulkan bahwasannya 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 bahwasannya mayoritas pekerja atau responden dalam studi ini adalah karyawan muda yang berada di tahap awal karir. 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 bahwasannya 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 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 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 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. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik statistik yang dipakai untuk menerangkan, merangkum, dan mengorganisir data yang diperoleh dalam suatu penelitian (Iba & Wardhana, 2021, 24). 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 (51). 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 (67). 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: Rentang Skor = (Skor Maksimum – Skor Minimum) / Jumlah

h 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 4.8 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 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 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 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.

20 .1.2. Uji Statistik Inferensial

.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. 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.

14 . Uji Reliabilitas Pada temuan ini, metode Cronbach's alpha digunakan sebagai teknik dalam menguji reliabilit 3 s. Ketentuan penilaian untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut: > Apabila Cronbach's alpha $\alpha > 0,60$, maka dapat dianggap reliabel atau konsisten. > Apabila Cronbach's alpha $\alpha < 0,60$, maka dapat dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten 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. 18 21 .1.3. Uji Asumsi Klasik .1.3.1. 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. 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 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. Berdasarkan gambar 4.2 ditemukan bahwa histogram berbentuk lonceng, ini berarti data yang dianalisis cenderung mengikuti distribusi normal. 4.1.3. **6 7 10**. Uji Multikolinieritas Penyaringan multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan toleran e. Jika setiap variabel penelitian memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1, maka tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel independen, begitu juga sebaliknya (Iba & Wardhana, 2024b). 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. 4.1.3.3. 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. 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. 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. 4.1.4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Berdasarkan tabel 4.17 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha$ $Y = 9,$

$371 + 0,275X_1 - 0,019X_2 + 0,713X_3 + \text{Nilai konstanta}$ 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 ,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.

4.1.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 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.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis 4.1.6.1. 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

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. 4.2. Pembahasan 4.2.1. 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 turunnya turnover intention dari tempat kerja saat ini.

4.2.2. 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 ber **4** indah kerja. 4.2.3. 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 sam **15** 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. BAB V PENUTUP 5.1. Kesimpulan Sasaran utama dalam kajian ini adalah mengidentifikasi pengaruh work-life balance, kompensasi, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di coffe shop Kota Tangerang Selatan dengan melibatkan 180 orang karyawan dan mendapatka **1** hasil berupa: 1. Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di coffee shop Kota angerang

Selatan. 2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover

intention pada karyawan Generasi Z di coffee shop Kota angerang

Selatan. 3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover

intention pada karyawan Generasi Z di coffee shop Kota T ngera g Selatan. 5.2.

Saran Sebagai kelanjutan dari hasil penelitian yang telah dibahas, berikut ini disajikan berbagai rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat turnover intention karyawan. 5.2.1. Bagi Perusahaan Sesuai dengan temuan dari studi ini, peneliti ingin memberikan rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh pemilik usaha coffee shop yaitu perusahaan harus lebih fokus pada peningkatan work-life balance karyawan dengan menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perusahaan perlu mengelola stres kerja dengan menumbuhkan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan mendukung dan memberikan dukungan dalam mengelola beban kerja. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan tetap adil dan kompetitif. 5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya Sesuai dengan temuan dari studi ini, saran bagi peneliti selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan berbagai jenis industri atau sektor lain guna membandingkan pengaruh work-life balance, kompensasi, dan stres kerja terhadap turnover intention di konteks yang lebih luas. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat menggali lebih dalam mengenai strategi yang lebih spesifik dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan work-life balance, serta dampaknya terhadap kepuasan karyawan dan loyalita



REPORT #24309233

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.44% jurnal.stieww.ac.id https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/423/282	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.31% jurnal.stebikhas.ac.id https://jurnal.stebikhas.ac.id/index.php/uba/article/download/14/8/39	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.26% erepository.uwks.ac.id https://erepository.uwks.ac.id/17339/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.2% journal.formosapublisher.org https://journal.formosapublisher.org/index.php/marcopolo/article/download/11..	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.19% epub.imandiri.id http://epub.imandiri.id/repository/docs/TaSkripsi/OKTAVIA%20381601009%20M..	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.19% repository.iainkudus.ac.id http://repository.iainkudus.ac.id/2824/6/6.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.18% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
8.	0.17% journal.stimykp.ac.id https://journal.stimykp.ac.id/index.php/cb/article/download/195/88	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.15% online-journal.unja.ac.id https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/13062/11638/39258	●



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE		
10. 0.14%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/590/05.3%20bab%203.pdf...	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.14%	ojs.unm.ac.id https://ojs.unm.ac.id/PJAHSS/article/download/37279/18135	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.13%	repository.upnjatim.ac.id https://repository.upnjatim.ac.id/29468/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.12%	journal.lembagakita.org https://journal.lembagakita.org/jemsi/article/download/2557/2160/9712	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.11%	www.researchgate.net https://www.researchgate.net/publication/382116262_Uji_Validitas_dan_Uji_Re..	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.1%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8807/8/9.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.09%	www.taiwanexcellence.org https://www.taiwanexcellence.org/id/press/newsroom/1334	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.09%	journal.stieamkop.ac.id https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/7769/5137	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.06%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7699/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.04%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/3030/6/S_AD_P_0907414_CHAPTER3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.04%	repository.uinsu.ac.id http://repository.uinsu.ac.id/20136/5/BAB_4_SKRIPSI_LUDVIA_ISLAMIAH.pdf	●



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE

21. **0.03%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4408/1/BAB%20IV.pdf>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **1.53%** repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/12303/5/Bab%203.pdf>

INTERNET SOURCE

2. **0.76%** digilib.uinkhas.ac.id

http://digilib.uinkhas.ac.id/32649/1/Ahmad%20Rofiki_204105010058.pdf

INTERNET SOURCE

3. **0.74%** epub.imandiri.id

<http://epub.imandiri.id/repository/docs/TaSkripsi/OKTAVIA%20381601009%20M..>

INTERNET SOURCE

4. **0.73%** dspace.uc.ac.id

<https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/2599/13.%20BAB%20III.pd...>

INTERNET SOURCE

5. **0.66%** eprints.unmas.ac.id

<https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3582/2/R.4817%20FEB-MAN%20BAB%20I-...>

INTERNET SOURCE

6. **0.56%** eprintslib.ummgl.ac.id

http://eprintslib.ummgl.ac.id/960/1/15.0101.0103_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20...

INTERNET SOURCE

7. **0.56%** repository.upbatam.ac.id

<http://repository.upbatam.ac.id/2102/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

8. **0.55%** www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/279742508_The_Impact_of_Work-Lif...

INTERNET SOURCE

9. **0.52%** dspace.uui.ac.id

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/590/05.3%20bab%203.pdf...>



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE

10. **0.52%** perpustakaan.pancabudi.ac.id

https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19763_4_BAB_IV.pdf

INTERNET SOURCE

11. **0.52%** publish.ojs-indonesia.com

<https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/886/654..>

INTERNET SOURCE

12. **0.5%** e-journal.uajy.ac.id

<http://e-journal.uajy.ac.id/31326/5/190324974%204.pdf>

INTERNET SOURCE

13. **0.46%** eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0088/B.131.20.0088-0..>

INTERNET SOURCE

14. **0.45%** repo.stie-pembangunan.ac.id

<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/831/1/18612098.pdf>

INTERNET SOURCE

15. **0.44%** repository.unika.ac.id

<https://repository.unika.ac.id/18570/5/13.30.0169%20AYUNINGTYA%20SARASW...>

INTERNET SOURCE

16. **0.44%** kelashr.com

<https://kelashr.com/apa-yang-dimaksud-dengan-kompensasi/>

INTERNET SOURCE

17. **0.43%** download.garuda.kemdikbud.go.id

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2814926&val=250...>

INTERNET SOURCE

18. **0.43%** repository.uinjkt.ac.id

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/73512/1/111908100...>

INTERNET SOURCE

19. **0.42%** jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2186/219..>

INTERNET SOURCE

20. **0.39%** repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/23204/5/Akhmad%20Fuad%20%28P2C219056%29...>



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE

21. **0.38%** jurnal.harianregional.com
<https://jurnal.harianregional.com/manajemen/full-21941>

INTERNET SOURCE

22. **0.36%** repository.uinjkt.ac.id
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/70209/1/203.%20Sk...>

INTERNET SOURCE

23. **0.32%** brida.medan.go.id
<https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/3%20MEGA%20Skripsi.pdf>

INTERNET SOURCE

24. **0.31%** repository.umy.ac.id
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/27483/BAB%20IV%20...>

INTERNET SOURCE

25. **0.31%** jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3377/339..>

INTERNET SOURCE

26. **0.3%** ukmindonesia.id
<https://ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/kompensasi>

INTERNET SOURCE

27. **0.3%** repository.upbatam.ac.id
<http://repository.upbatam.ac.id/5197/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

28. **0.3%** proceeding.unpkediri.ac.id
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/4035/2...>

INTERNET SOURCE

29. **0.29%** journal.yrpiaku.com
<https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/download/3066/2396/22775>

INTERNET SOURCE

30. **0.29%** repository.stei.ac.id
http://repository.stei.ac.id/4510/4/BAB%20III_REPOSITORY-converted.pdf

INTERNET SOURCE

31. **0.28%** www.academia.edu
https://www.academia.edu/59146652/Analisis_Work_Life_Balance_para_Karyaw..



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE

32. **0.28%** online-journal.unja.ac.id

<https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/15311/13560>

INTERNET SOURCE

33. **0.28%** repositori.stiamak.ac.id

<http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/484/4/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

34. **0.28%** pdfs.semanticscholar.org

<https://pdfs.semanticscholar.org/4dc2/6055443b8e535bf649e635e0abfe4b21c4...>

INTERNET SOURCE

35. **0.27%** repo.stie-pembangunan.ac.id

<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/961/1/18612242.pdf>

INTERNET SOURCE

36. **0.27%** erepository.uwks.ac.id

<https://erepository.uwks.ac.id/17339/4/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

37. **0.25%** ejournal.borobudur.ac.id

<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1288/1053>

INTERNET SOURCE

38. **0.25%** repositori.stiamak.ac.id

<http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/555/6/BAB%204%20-%20Rania%20Has...>

INTERNET SOURCE

39. **0.24%** repository.unika.ac.id

<https://repository.unika.ac.id/18756/5/13.61.0012%20ATRINA%20FEBRI%20YUN...>

INTERNET SOURCE

40. **0.24%** jurnal.unismuhpalu.ac.id

<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/download/4158/3152/>

INTERNET SOURCE

41. **0.23%** www.liputan6.com

<https://www.liputan6.com/feeds/read/5755466/kompensasi-adalah-kunci-moti...>

INTERNET SOURCE

42. **0.22%** repository.uir.ac.id

<https://repository.uir.ac.id/11091/1/155210758.pdf>



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE

43. **0.22%** lms-paralel.esaunggul.ac.id

https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F88629%2Fmod_reso...

INTERNET SOURCE

44. **0.21%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/43515368/PENANGGULANGAN_BANJIR_ROB_DENGA..

INTERNET SOURCE

45. **0.21%** repository.unair.ac.id

<https://repository.unair.ac.id/132040/1/48.%20101811133167.pdf>

INTERNET SOURCE

46. **0.21%** repository.ut.ac.id

<https://repository.ut.ac.id/4331/1/MPDR5300-M1.pdf>

INTERNET SOURCE

47. **0.19%** repositori.stiamak.ac.id

<http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/581/5/BAB%203%20-%20M.%20RISKI%...>

INTERNET SOURCE

48. **0.19%** www.getcompass.ai

<https://www.getcompass.ai/id/glossary/compensation>

INTERNET SOURCE

49. **0.19%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2841/10/10.%20BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

50. **0.18%** ejournal-jayabaya.id

<https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/download/91/76/317>

INTERNET SOURCE

51. **0.18%** journal.ikopin.ac.id

<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/download/4431/3526/214...>

INTERNET SOURCE

52. **0.17%** repo.stie-pembangunan.ac.id

<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/668/1/18612177.pdf>

INTERNET SOURCE

53. **0.17%** jurnal.ittc.web.id

<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/download/1345/1223/4056>



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE

54. **0.17%** eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2020/F.131.20.0056/F.131.20.0056-1...>

INTERNET SOURCE

55. **0.16%** repository.umpalopo.ac.id

<http://repository.umpalopo.ac.id/4071/3/1749-Article%20Text-10760-1-10-2023...>

INTERNET SOURCE

56. **0.16%** ejournal-ibik57.ac.id

<https://ejournal-ibik57.ac.id/index.php/mediastima/article/download/15/21>

INTERNET SOURCE

57. **0.14%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/35593133/Pengaruh_Stres_Kerja_Terhadap_Turnov...

INTERNET SOURCE

58. **0.14%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/44220945/Transparansi_Perusahaan_Memoderasi_P..

INTERNET SOURCE

59. **0.14%** download.garuda.kemdikbud.go.id

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=791923&val=1301...>

INTERNET SOURCE

60. **0.14%** journal.unsika.ac.id

<https://journal.unsika.ac.id/index.php/value/article/download/10045/4167>

INTERNET SOURCE

61. **0.14%** repository.unbari.ac.id

<http://repository.unbari.ac.id/1139/1/Danang%20Saputro%20baru.pdf>

INTERNET SOURCE

62. **0.13%** eprints.iain-surakarta.ac.id

<https://eprints.iain-surakarta.ac.id/6842/1/FILE%20SKRIPSI%20ANNISA%20NUR...>

INTERNET SOURCE

63. **0.12%** jmassbi.fekon.unand.ac.id

<http://jmassbi.fekon.unand.ac.id/index.php/mssb/article/download/23/15>

INTERNET SOURCE

64. **0.11%** www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/382116262_Uji_Validitas_dan_Uji_Re..



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE

65. **0.11%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf>

INTERNET SOURCE

66. **0.11%** repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/1779/4/ERA1D012061-BABIII.pdf>

INTERNET SOURCE

67. **0.1%** www.brilio.net

<https://www.brilio.net/ragam/rumus-standar-deviasi-lengkap-dengan-pengertia..>

INTERNET SOURCE

68. **0.1%** jurnal.stebikhas.ac.id

<https://jurnal.stebikhas.ac.id/index.php/uba/article/download/14/8/39>

INTERNET SOURCE

69. **0.09%** journal.ikopin.ac.id

<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/3345/3054/17...>

INTERNET SOURCE

70. **0.08%** www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/360899024_PENGARUH_SOFT_SKILL...

INTERNET SOURCE

71. **0.07%** repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/3030/6/S_ADP_0907414_CHAPTER3.pdf

INTERNET SOURCE

72. **0.07%** repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/6270/4/BAB%203.pdf>

INTERNET SOURCE

73. **0.07%** perpustakaan.pancabudi.ac.id

https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/20056_2_BAB_II.pdf

INTERNET SOURCE

74. **0.06%** repository.uinjkt.ac.id

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/45974/1/MEIROPA%..>

INTERNET SOURCE

75. **0.05%** eprints.umpo.ac.id

<http://eprints.umpo.ac.id/4045/3/BAB%20II-1.pdf>



REPORT #24309233

INTERNET SOURCE

76. 0.03% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/727/05.2%20bab%202.pdf...>

INTERNET SOURCE

77. 0.03% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6046/10/10.%20BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

78. 0.02% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7699/11/BAB%20IV.pdf>