

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *CAREER DEVELOPMENT*, DAN
COMPENSATION TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN GENERASI Z SURABAYA



Diajukan Oleh:

SAVIRA VAGANTREE VIRGINIA

21012010012/FEB/EM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2025

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *CAREER DEVELOPMENT*, DAN
COMPENSATION TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN GENERASI Z SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh:

SAVIRA VAGANTREE VIRGINIA

21012010012/FEB/EM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR

2025

SKRIPSI

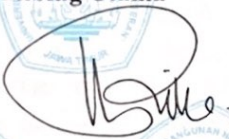
**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *CAREER DEVELOPMENT*, DAN
COMPENSATION TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
GENERASI Z SURABAYA**

Disusun Oleh :

SAVIRA VAGANTREE VIRGINIA
21012010012/FEB/EM

Telah Dipertahankan Dihadapan
Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal: 17 Juli 2025

Pembimbing Utama


Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd
NIP. 196409201989032001

Tim Penguji
Ketua


Drs. Ec. Bowo Santoso, M.M.
NIP. 196207282021211001

Anggota


Ayundha Evanthi, S.E., M.S.M.
NPT. 21219870301350

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur


Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP
NIP. 196304201991032001



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Savira Vagantree Virginia

NPM : 21012010012

Program : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 17 Juli 2025
Yang Membuat pernyataan



Savira vagantree v irginia
NPM. 21012010012

Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan banyak kontribusi dalam proses pendidikan saya.

3. Ibu Dr. Wiwik Handayani, S.E., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Manajemen, atas bimbingan serta dukungan beliau yang sangat berarti dalam pelaksanaan studi dan penyusunan karya ilmiah ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan secara teoritis maupun praktis selama masa perkuliahan.
5. Kedua orang tua saya, kakak, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan moril maupun materiil, semangat, dan kasih sayang yang tidak ternilai harganya. Terima kasih atas cinta tanpa syarat dan pelukan hangat yang selalu menjadi tempat pulang paling tenang.
6. Ach. Baihaqi Annas Firmansyah, yang selalu hadir sebagai teman cerita dan penyemangat, terima kasih telah setia menemani proses panjang ini dengan sabar dan penuh dukungan, perhatian, yang tidak pernah putus. Terimakasih sudah selalu ada dan hadir disamping penulis sebagai penyemangat di saat penulis merasa lelah, serta membantu menguatkan ketika hampir menyerah.
7. Sahabat tersayang – Lintang, Elly, Saad, Devi, Dini, Dinda, Zefa, Ferdino, Angga, Dzaki, terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis. Kalian adalah sumber tawa di tengah stres, pelipur lara saat duka, dan pelengkap dalam setiap kenangan indah selama masa perkuliahan.

Terima kasih atas obrolan panjang, canda tawa, pelukan hangat, dan drama yang kalian berikan. Kehadiran kalian adalah anugerah yang tak ternilai.

8. Noris, Tiara, dan Ferry yang berperan besar dalam memberikan ide judul saat penulis dilanda kebingungan menentukan arah penelitian. Terima kasih atas bantuan dan inspirasinya.
9. Untuk diri sendiri, terima kasih sudah memilih untuk terus berjuang walau tak jarang ingin menyerah. Terima kasih karena telah bertahan dalam hari-hari penuh tekanan, rasa cemas, dan kelelahan. Kamu sudah melalui banyak hal, belajar dari kegagalan, bangkit dari ketertolakan, dan akhirnya sampai di titik ini. Tidak mudah, meski banyak air mata yang berjatuhan tapi kamu berhasil. Kamu layak mendapatkan pelukan hangat, pujian yang tulus, dan ucapan terima kasih dari dirimu sendiri!.

Surabaya, 20 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Penelitian Terdahulu	16
2.2 Tinjauan Teori.....	20
2.2.1 <i>Work life balance</i>	20
2.2.2 <i>Career development</i>	25
2.2.3 <i>Compensation</i>	29
2.2.4 <i>Turnover intention</i>	33
2.3 Hubungan Antar Variabel	36
2.3.1 Hubungan Antar <i>Work life balance</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	36
2.3.2 Hubungan Antar <i>Career development</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	37
2.3.3 Hubungan Antar <i>Compensation</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	38
2.4 Kerangka Konseptual	39
2.5 Hipotesis	39
BAB III	41
METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
3.1.1 Definisi Operasional Variabel	41
3.1.2 Pengukuran Variabel	45

3.2	Teknik Penentuan Sampel	46
3.2.1	Populasi	47
3.2.2	Sampel	48
3.3	Teknik Pengumpulan Data	50
3.3.1	Jenis Data	50
3.3.2	Sumber Data	52
3.3.3	Metode Pengumpulan Data	52
3.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	53
3.4.1	Uji Validitas	53
3.4.2	Uji Reliabilitas	54
3.5	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	54
3.5.1	Teknik Analisis	54
BAB IV		65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		65
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	65
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	66
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.2.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan	68
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Rencana Masa Kerja	70
4.3	Deskripsi Variabel	71
4.3.1	Deskripsi <i>Work life balance</i>	72
4.3.2	Deskripsi <i>Career development</i>	73
4.3.3	Deskripsi <i>Compensation</i>	76
4.3.4	Deskripsi <i>Turnover intention</i>	77
4.4	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	80
4.4.1	Model Pengukuran PLS	80
4.4.2	Outer Model (Pengukuran dan Validitas Indikator)	80
4.4.3	Pengujian Hipotesis	85
4.5	Pembahasan	87

4.5.1 Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	87
4.5.2 Pengaruh <i>Career development</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	89
4.5.3 Pengaruh <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	92
BAB V	96
KESIMPULAN.....	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pra Survei Lama Bekerja Karyawan Generasi Z Surabaya.....	3
Tabel 1. 2 Pra Survei Faktor Penyebab <i>Turnover intention</i> Karyawan Generasi Z	4
Tabel 1. 3 Pra Survei Work life balance	5
Tabel 1. 4 Pra Survei Career development.....	7
Tabel 1. 5 Rata-Rata Upah/Gaji Sebulan Pekerja Formal Menurut Kelompok Umur dan Lingkungan Pekerjaan Utama (rupiah) 2022	9
Tabel 1. 6 Pra Survei Compensation	10
Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	69
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Rencana Masa Kerja.....	71
Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden terkait Work life balance	72
Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden terkait Career development	74
Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Responden terkait Compensation	76
Tabel 4. 9 Frekuensi Jawaban Responden terkait Turnover intention	78
Tabel 4. 10 Outer Loading	81
Tabel 4. 11 Cross Loading.....	82
Tabel 4. 12 Average Variance Extracted	82
Tabel 4. 13 Construct Reability and Validity	83
Tabel 4. 14 R-Square.....	84
Tabel 4. 15 Path Coefficients	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hasil Sensus Penduduk Kota Surabaya Tahun 2020.....	1
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 3. 1 Diagram Jalur	59
Gambar 4. 1 Peta Kota Surabaya	65
Gambar 4. 2 Outer Model PLS	80
Gambar 4. 3 Inner Model	87

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *CAREER DEVELOPMENT*, DAN
COMPENSATION TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SURABAYA**

Oleh:

SAVIRA VAGANTREE VIRGINIA

21012010012/FEB/EM

ABSTRAKSI

Generasi Z sebagai kelompok usia produktif terbesar di Kota Surabaya kini mendominasi dunia kerja dengan karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada generasi ini menjadi permasalahan krusial bagi perusahaan karena dapat berpotensi menurunkan stabilitas dan produktivitas organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, *career development*, dan *compensation* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan metode survei melalui distribusi kuesioner daring kepada 100 responden Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor industri di wilayah Kota Surabaya. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.0.

Berdasarkan temuan penelitian, diketahui bahwa *work life balance*, *career development*, dan *compensation* masing-masing berpengaruh dalam mendukung penurunan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan Generasi Z sangat menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kejelasan jenjang karir, serta kompensasi yang sesuai sebagai aspek krusial dalam menentukan apakah mereka akan terus bekerja di suatu perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap kebutuhan dan preferensi Generasi Z guna menekan angka *turnover*.

Kata Kunci: *Work life balance; Career development; Compensation; Turnover intention; Generasi Z.*