



Perbandingan Efektivitas Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap *Turnover Intention* Generasi Z: Studi Literatur

Regina Suci^{1*}, Agung Zulfikri²

¹⁻²Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

regina.suci@student.upj.ac.id¹, agung.zulfikri@upj.ac.id²

*Penulis korespondensi: regina.suci@student.upj.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the comparison of the impact of financial and non-financial compensation effectiveness on turnover intention among Generation Z employees. The high turnover rates within Generation Z, despite receiving adequate financial compensation, indicate a shift in their preferences regarding the workforce. Generation Z tends to seek more than just financial compensation, such as flexibility, a supportive work environment, and opportunities for growth. The method used in this study is a literature review, analyzing various relevant scholarly journals related to strategic compensation, Generation Z characteristics, and turnover intention. The research findings show that non-financial compensation has a more significant impact in reducing turnover intention among Generation Z compared to financial compensation. Therefore, companies need to focus on aspects such as work-life balance, career development opportunities, and an inclusive and supportive work culture. These findings provide valuable insights that companies should adopt a more holistic reward approach through the total rewards concept, which includes both financial and non-financial compensation, in order to enhance loyalty and retention of Generation Z employees in the long term.*

Keywords: *Financial Compensation; Generation Z; Literature Review; Non-Financial Compensation; Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan pengaruh efektivitas kompensasi finansial dan non-finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Tingginya angka *turnover* di kalangan generasi Z, meskipun mereka menerima kompensasi finansial yang memadai, menunjukkan adanya perubahan preferensi dalam dunia kerja. Generasi Z cenderung menginginkan lebih dari sekadar kompensasi finansial, seperti fleksibilitas, suasana kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review*, dengan menganalisis berbagai jurnal ilmiah yang relevan terkait dengan kompensasi strategis, karakteristik generasi Z, dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki dampak yang lebih signifikan dalam mengurangi *turnover intention* pada generasi Z dibandingkan dengan kompensasi finansial. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti *work-life balance*, peluang pengembangan karir, serta budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bahwa perusahaan sebaiknya mengadopsi pendekatan imbalan yang lebih holistik melalui konsep total rewards, yang mencakup baik kompensasi finansial maupun non-finansial, guna meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan generasi Z dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Generasi Z; Kompensasi Finansial; Kompensasi Non-finansial; *Literature Review*; *Turnover Intention*

1. LATAR BELAKANG

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, dinamika tenaga kerja mengalami perubahan besar dengan masuknya generasi Z ke dalam lapangan pekerjaan. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, khususnya mengenai harapan terhadap pekerjaan dan sistem penghargaan. Salah satu fenomena yang sering terlihat adalah besarnya *turnover intention* di kalangan pekerja generasi Z, meskipun organisasi telah memberikan kompensasi finansial yang bersaing. Hal ini membuktikan bahwa cara tradisional dalam memberikan kompensasi yang hanya berfokus pada aspek finansial tidak lagi memadai untuk mempertahankan karyawan.

Secara konseptual, kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan insentif dianggap sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kepuasan serta kesetiaan karyawan di dalam perusahaan. Meski demikian, sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa generasi Z cenderung memiliki preferensi yang lebih beragam, termasuk tuntutan akan fleksibilitas dalam pekerjaan, suasana kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk pengembangan diri. Pernyataan ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfian et al. (2026) menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial dan *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan *turnover intention* pada generasi Z. Selain itu, Faktor-faktor seperti *work-life balance* menjadi penentu yang penting dalam pilihan karyawan untuk tetap bertahan (Nur & Suryani, 2025). Penelitian oleh Sukmanata (2025) juga menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dan burnout dapat mempengaruhi kinerja, yang berimplikasi pada tingkat *turnover intention* di kalangan pegawai rumah sakit, yang serupa dengan fenomena yang terjadi pada generasi Z.

Penelitian sebelumnya umumnya meneliti mengenai pengaruh kompensasi pada kinerja atau kepuasan kerja tanpa secara khusus membandingkan fungsi kompensasi finansial dan non-finansial dalam konteks generasi Z. Di samping itu, kajian tentang generasi Z masih sering bersifat terbatas dengan menitikberatkan pada aspek seperti lingkungan kerja, keterlibatan, atau kepuasan kerja secara individual, sehingga belum mampu menyajikan gambaran menyeluruh tentang efisiensi relatif antara kedua macam kompensasi itu (Arfian et al., 2026). Penelitian oleh Laksitasadewi et al. (2025) yang mengkaji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan juga memberikan wawasan yang relevan, menyoroti bahwa faktor tersebut sangat berpengaruh dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah.

Maka dari itu, dibutuhkan suatu studi literatur yang secara menyeluruh memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang efektivitas kedua bentuk kompensasi tersebut dalam menjelaskan fenomena *turnover intention*. Dalam konteks ini, penelitian oleh Maulida et al. (2025) yang membahas pengaruh upah dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja harian lepas juga menunjukkan hubungan erat antara kompensasi dan tingkat *turnover intention* yang perlu menjadi perhatian dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis serta memperbandingkan efektivitas pemberian kompensasi finansial dan non-finansial dalam memengaruhi *turnover intention* pada generasi Z dengan menggunakan *literature review*. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberikan pemahaman secara teoritis dalam pengembangan konsep kompensasi strategis dan menjadi acuan praktis bagi organisasi dalam

merumuskan sistem kompensasi yang lebih efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Generasi Z dalam Dunia Kerja

Generasi Z adalah kelompok pekerja yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan sering disebut sebagai generasi yang tumbuh dengan teknologi. Dalam dunia kerja, Generasi Z menunjukkan karakteristik khas yang tidak sama dengan generasi sebelumnya, terutama dalam hal pilihan pekerjaan dan harapan mereka terhadap perusahaan. Generasi Z atau biasa disebut Gen Z sering dianggap sebagai generasi yang kurang memiliki daya juang dalam bekerja, sehingga seringkali tidak bertahan lama di dalam bekerja di perusahaan. Selain itu, Generasi Z juga menunjukkan tingkat perubahan pekerjaan yang lebih besar, sehingga mereka lebih berisiko mengalami keinginan untuk berpindah pekerjaan jika kebutuhan emosional dan kondisi kerja tidak terpenuhi (Armayani & Soemaryani, 2025). Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajriyanti et al. (2023) yang mengatakan bahwa Gen Z lebih memperhatikan kemajuan karir, mempunyai ambisi yang kuat, serta selalu ingin mengeksplor inovasi-inovasi baru melalui peluang yang ada, maka dari itu penelitian yang sama juga menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia perlu berusaha lebih giat untuk menciptakan kebijakan-kebijakan baru dalam perusahaan yang sesuai dengan karakteristik Gen Z, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Turnover Intention

Turnover intention mencerminkan keadaan psikologis yang menandakan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu perusahaan dalam waktu yang akan datang. Dalam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, *turnover intention* dipandang sebagai sinyal awal dari pengunduran diri yang sebenarnya, yang dapat mempengaruhi biaya perekrutan dan mengurangi produktivitas organisasi (Saputra et al., 2022). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *turnover intention* dalam Generasi Z menjadi masalah krusial dalam perusahaan saat ini karena sifat generasi ini yang lebih cenderung berpindah pekerjaan dengan fleksibilitas yang tinggi (Armayani & Soemaryani, 2025). Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti kepuasan kerja, *work-life balance*, serta keterikatan terhadap pekerjaan (Kuutila et al., 2026).

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah semua jenis penghargaan langsung yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang, seperti upah, hadiah, dan insentif. Pembayaran ini berperan sebagai elemen penting dalam memenuhi kebutuhan mendasar pegawai serta sebagai sarana

pendorong dalam suatu perusahaan. Perusahaan berkewajiban memberikan penghargaan finansial sebagai bentuk balasan/imbalan atas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan (Balqis et al., 2023). Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik imbalan yang diterima, maka makin kecil kemauan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Rahmawati & Isyanto, 2025).

Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial meliputi berbagai bentuk penghargaan yang tidak berupa uang, melainkan seperti pengakuan, suasana kerja yang mendukung, fleksibilitas dalam bekerja, serta kesempatan untuk mengembangkan karier. Dalam perspektif Generasi Z, elemen ini semakin krusial karena generasi ini tidak hanya fokus pada gaji, melainkan juga pada pengalaman kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Arfian et al. (2026) mengungkap bahwa bentuk kompensasi non-finansial seperti keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja berperan penting dalam mengurangi *turnover intention* di kalangan Generasi Z. Selain itu, *work-life balance* terbukti sebagai elemen krusial yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan (Karolina & Saryatmo, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode *literature review* melalui pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diambil dari sejumlah sumber jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik analisis diimplementasikan dengan cara mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menganalisis hasil riset sebelumnya guna menemukan pola, keterkaitan, serta celah penelitian yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan non-finansial terhadap *turnover intention* di kalangan Generasi Z.

Pengumpulan data

Data akan dikumpulkan dengan cara mengeksplorasi basis data seperti Google Scholar dan penggunaan aplikasi publish or perish 8 sebagai pencarian sumber jurnal ilmiah dengan menggunakan *keyword* “kompensasi finansial”, “kompensasi non-finansial”, “generasi z”, dan “*turnover intention*”. Kriteria artikel yang diterapkan dalam studi ini mencakup artikel yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir yaitu pada periode tahun 2022–2026, memiliki keterkaitan dengan topik penelitian, dan berasal dari jurnal akademik yang terdaftar dalam indeks.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh kompensasi baik yang bersifat finansial maupun non-finansial terhadap *turnover intention* di kalangan Generasi Z, peneliti melakukan kajian terhadap berbagai artikel ilmiah yang saling berhubungan. Hasil dari pemilihan dan analisis tersebut kemudian disusun dalam bentuk tabel untuk mempermudah dalam mengidentifikasi variabel, pendekatan penelitian, serta temuan penting dari setiap penelitian.

Tabel 1. Hasil Pemilihan dan Analisis

No	Judul Penelitian	Penulis (tahun)	Metode	Hasil
1.	Relevansi Kompensasi Non-Finansial bagi Pegawai: Studi Kualitatif Deskriptif Pegawai KFC Kisaran	(Puariesthaufani et al., 2026)	Kualitatif deskriptif	Kompensasi non-finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan terhadap perusahaan
2.	Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kompensasi Terhadap Niat Pindah Kerja Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Z Pada Industri Startup	(Syarini et al., 2026)	kuantitatif	<i>Work-life balance</i> dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi kepuasan kerja
3.	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Tangerang Selatan	(Amanda & Lailla, 2026)	Kuantitatif	Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
4.	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan <i>Work-life balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z	(Aulia et al., 2025)	Kuantitatif	Kompensasi finansial dan <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dengan <i>work-life balance</i> sebagai faktor dominan
5.	Intervening Disiplin Kerja Pada Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	(Noviari et al., 2025)	kuantitatif	Insentif finansial dan non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening

Pembahasan

Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya yang telah disajikan dalam tabel, dapat terlihat bahwa kompensasi memainkan peranan penting dalam memengaruhi tindakan karyawan, terutama terkait dengan *turnover intention*, loyalitas, dan kinerja. Namun, dampak tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan melibatkan sejumlah faktor tambahan seperti kepuasan dalam pekerjaan, *work-life balance*, dan kondisi lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa ikatan antara kompensasi dan perilaku kerja karyawan, khususnya untuk Generasi Z, bersifat rumit dan memiliki banyak dimensi (Soleha & Wulandaru, 2025).

Kompensasi finansial terbukti masih menjadi elemen krusial dalam memengaruhi keputusan karyawan. Penelitian mengindikasikan bahwa penawaran gaji, bonus, dan insentif yang sesuai dapat memperkuat kesetiaan serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Di samping itu, kompensasi finansial juga mempunyai peranan dalam memenuhi kebutuhan fundamental karyawan serta membangun rasa keadilan dalam bekerja. Namun, dampak dari kompensasi finansial tampaknya memiliki batasan, khususnya dalam konteks Generasi Z. Ini tercermin dari hasil yang menunjukkan bahwa meskipun kompensasi finansial memiliki pengaruh, aspek tersebut tidak selalu menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan (Nur & Suryani, 2025).

Sebaliknya, kompensasi non-finansial terlihat memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam sejumlah penelitian. Aspek-aspek seperti suasana kerja yang mendukung, interaksi sosial yang positif, dan pengakuan atas prestasi terbukti dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan dan mendorong individu untuk tetap berada dalam perusahaan. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terbukti menjadi salah satu elemen paling konsisten yang mempengaruhi *turnover intention*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting bagi pekerja Generasi Z dalam memutuskan kelangsungan karier mereka (Sidiq & Poerwita, 2025). Ini menandakan adanya perubahan dalam preferensi, di mana pekerja tidak hanya mencari kompensasi finansial, tetapi juga mengutamakan kualitas hidup dan pengalaman bekerja secara keseluruhan.

Jika dilihat secara menyeluruh, kompensasi finansial maupun non-finansial mempunyai peran yang berbeda namun saling mendukung. kompensasi finansial bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar serta menjaga kestabilan pekerjaan, sedangkan kompensasi non-finansial berfungsi untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial yang lebih kompleks. Bahkan, dalam sejumlah penelitian, kompensasi non-finansial terbukti memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam mempengaruhi sikap, tindakan, dan kesetiaan karyawan dibandingkan kompensasi finansial (Firdaus & Hermana, 2026). Ini menunjukkan bahwa dalam konteks

Generasi Z, elemen yang berhubungan dengan motivasi internal dan pengalaman kerja lebih berpengaruh dibandingkan dengan faktor eksternal saja.

Oleh karena itu, strategi kompensasi tidak bisa hanya mengandalkan satu bentuk kompensasi. Perusahaan perlu menggabungkan aspek finansial dan non-finansial dalam suatu kerangka yang menyeluruh untuk menghasilkan pengalaman kerja yang terbaik. Dengan demikian, pendekatan kompensasi yang sesuai dengan karakter Generasi Z sangat penting untuk menurunkan *turnover intention* serta mendukung keberlangsungan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memainkan peranan yang signifikan dalam memengaruhi *turnover intention*, kesetiaan, dan perilaku karyawan, terutama di kalangan Generasi Z. Kompensasi yang bersifat finansial seperti upah dan bonus terbukti dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta menekan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Namun, kontribusinya sering kali dianggap terbatas sebagai elemen dasar, sehingga belum memadai untuk meningkatkan keterikatan karyawan secara berkelanjutan. Dalam keadaan ini, aspek psikologis seperti kepuasan kerja juga memiliki peran signifikan sebagai variabel mediasi yang meningkatkan hubungan antara kompensasi dan *turnover intention*.

Sebaliknya, kompensasi non-finansial seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas pencapaian, serta kesempatan untuk meningkatkan keterampilan memiliki dampak yang lebih signifikan dalam menentukan Keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Ini menunjukkan adanya perubahan keinginan di kalangan Generasi Z yang lebih memprioritaskan mutu pengalaman kerja daripada hanya fokus pada keuntungan finansial. Oleh karena itu, perusahaan harus menyatukan kompensasi finansial dan non-finansial dalam suatu strategi menyeluruh untuk membangun pengalaman kerja yang terbaik, memperkuat perpanjangan masa kerja karyawan, serta mendukung kelangsungan perusahaan di zaman sekarang.

DAFTAR REFERENSI

- Amanda, M., & Lailla, N. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Tangerang Selatan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 327–336. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6165>
- Arfian, A., Putri, G. A., Nugroho, Y. P., & Dzakiyuddin, A. (2026). *Retaining Generation Z : The Roles of Job Insecurity, Employee Engagement, and Non-Financial Compensation on Turnover Intention*. 2(1), 606–627.
- Armayani, R., & Soemaryani, I. (2025). *Impact of Retention and Development on Turnover Intention among Gen Z at Bank BNI*. 13(5), 3777–3786. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3903>
- Aulia, H., Ratnasari, D., Febriyani, P. P., & Siddiq, D. M. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Work- Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z. *EBISNIS(Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis)*, 18(2), 123–132.
- Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar*. 12(2), 388–393. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1490>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). *Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja*. 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Firdaus, G. F. F. M., & Hermana, C. (2026). Pengaruh *Work-life balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Gen Z di Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 309–322. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v6i1.1579>
- Karolina, N., & Saryatmo, M. A. (2024). *Employee Engagement, Work Life Balance, dan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek: Peran Mediasi Job Satisfaction*. 8(2). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29657>
- Kuutila, M., Ralph, P., Qiu, H. S., Santos, R. de S., Choetkiertikul, M., Fard, A. M., Alkadhi, R., Devroey, X., Robles, G., Hata, H., Baltes, S., Arif, H., Kovalenko, V., Chakraborty, S., Tuzun, E., & Adisaputri, G. (2026). Staying or Leaving? How Job Satisfaction, Embeddedness and Antecedents Predict *Turnover intentions* of Software Professionals. *International Conference on Software Engineering*, (Vol. 1, Number 1). arXiv. <https://doi.org/10.1145/3744916.3773124>
- Noviari, N. H., Supartha, W. G., & Dewi, L. K. C. (2025). *Intervening Disiplin Kerja Pada Pengaruh Insentif Finansial*. 14(12), 1787–1807.
- Nur, S. A., & Suryani, T. (2025). Impact of *Work-life balance*, Work Stress, Compensation on *Turnover intention* and Job Satisfaction of Gen-Z Employees. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 15(1), 1–35.
- Puariesthaufani, A. N., Wibowo, R. P. H., & Sari, D. C. (2026). Relevansi Kompensasi Non-Finansial bagi Pegawai: Studi Kualitatif Deskriptif Pegawai KFC Kisaran. *INOMATEC: Jurnal Inovasi Dan Kajian Multidisipliner Kontemporer*, 01(03), 2572–2580. <https://doi.org/10.70294/ino1012>
- Rahmawati, & Isyanto, P. (2025). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z*. 3(3), 180–192.

<https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v3i3.5336>

- Saputra, E. K., Zainiyah, Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Bintang Megah Abadi*. 08(2), 1491–1500. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sidiq, S. A., & Poerwita, S. F. (2025). Generation Z in the Workplace : How *Work-life balance* and Job Satisfaction Drive *Turnover intention* in Indonesia. *International Journal of Environmental Sciences*, 11(3), 64–74. <https://doi.org/10.64252/4500r929>
- Soleha, N., & Wulandaru, D. R. (2025). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Generasi Z: The Influence of *Work-life balance* on *Turnover intention* With Job Satisfaction as a Mediating Variable Among Generation Z. *Journal of Finance, Business, and Economy*, 3(1), 60–72. <https://doi.org/10.57176/jfine.v3i1.34>
- Syarini, Shalahuddin, A., Mufrihah, M., Komari, N., & Ramadhan, R. (2026). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kompensasi Terhadap Niat Pindah Kerja Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Z Pada Industri Startup. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(3), 5471–5490.
- Sukmanata, F. A., Widodo, E., & Astuti, I. Y. (2025). Pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja burn out terhadap kinerja pada pegawai rumah sakit umum daerah Kilisuci Kota Kediri. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 3(2), 37–51. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i2.1621>
- Safitri, R. F., & Wahyudi, W. (2025). Pengaruh organizational justice, job insecurity dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*: (Studi pada karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan). *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 2(1), 194–209. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i1.468>
- Laksitasadewi, T. P., Kurniayu, D., & Prasetya, B. P. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Cafe Sapa Seduh. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 358–367. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i3.2042>
- Maulida, E. K., Indriyani, F., & Napitupulu, R. L. (2025). Pengaruh upah dan beban kerja terhadap *turnover intention* pekerja harian lepas pada PT Serasi Manunggal Sejahtera ICE BSD. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 114–124. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i4.2192>