

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SOLUSI MEDIA
GROUP**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

ELSA LOVELY ANANDA

2201110103

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Elsa Lovely Ananda
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110103
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* PT Solusi Media Group.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27 Juli 2026 Pembimbing I : 
Hi. Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 27 Juli 2026 Pembimbing II : 
Syahyuni, S.E., M.M.
NIDN : 0226106101

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 27 Juli 2026



Dr. Hl. Mky. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 27 Juli 2026

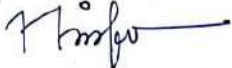

Dr. Yolanda Vebiyitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

026/PS/DFEB/ 26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Elsa Lovely Ananda
Nomor Pokok/NPM : 2201110103
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* Terhadap Turnover Intention PT Solusi Media Group Penguji Skripsi

Tanggal 27 Juli 2026 Ketua Penguji :  : Hi. Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 27 Juli 2026 Penguji I :  : Syahyuni, S.E., M.M.
NIDN : 0226106101

Tanggal 27 Juli 2026 Penguji II :  : Herlan Djunaidi, SE., M.Si
NIDN : 0219086101

Mengesahkan,

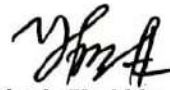
Dekan



Dr. Hj. Masy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal : 27 Juli 2026

Ketua Program Studi



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal : 27 Juli 2026

076 /PS/DFEB/ 26

MOTTO

“Jika kita tidak mudah menyerah, maka kita sudah dekat sekali dengan kesuksesan. Karena di dunia ini, ada dua orang yang susah sekali dikalahkan:

orang yang sabar, dan orang yang tidak mudah menyerah”

(Tere Liye)

“Success is not the key to happiness. Happiness is the key to success. If you love what you are doing, you will be successful”

(Albert Schweitzer)

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendukung dan mengapresiasi setiap Langkah kecil yang saya ambil dalam kehidupan. Saya ucapkan banyak terimakasih juga atas segala bentuk pengorbanan yang telah diberikan kepada saya selama ini

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elsa Lovely Ananda

NPM : 2201110103

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PT SOLUSI MEDIA GROUP

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2026



Elsa Lovely Ananda

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Solusi Media Group**”. Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan, serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademi.
6. Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Ibu Syahyuni, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan dan karyawan PT Solusi Media Group yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
9. Kedua orang tua penulis yang telah membesarkan, mendidik, dan memberi cinta yang penuh. Terimakasih atas segala doa yang selalu dilantarkan untuk kelancaran hidup penulis dari penulis lahir hingga detik ini, kata terimakasih mungkin tak akan pernah cukup untuk segala yang telah mama papa berikan. Semoga setiap pelukan hangat dari mama papa menjadi pengingat untuk hidup penulis bahwa di balik hari-hari yang melelahkan selalu ada mama papa yang memberikan rasa aman dan tenang, terimakasih mama papa semoga hidup penuh cinta kasih selalu menyertai mama papa hingga akhir hayat.
10. Kepada kedua saudara saya, Terima kasih untuk segala bentuk dukungan, candaan, dan pengertian selama proses penyusunan skripsi ini. Kalian rumah kedua yang selalu jadi tempat pulang saat lelah dengan revisi. Terima kasih sudah rela berbagi waktu, tenaga, dan doa. Kehadiran kalian membuat perjalanan akademik ini terasa lebih ringan dan penuh warna. Semoga Tuhan membalas kebaikan kalian dengan berlipat ganda.
11. Kepada sahabat-sahabat penulis Desfira, Viona, Tasya, Putri, Tiara dan Azel yang telah menemani, membantu, dan selalu hadir disetiap momen kehidupan penulis selama empat tahun terakhir ini. Terimakasih atas rasa bahagia serta dukungan yang menjadi bentuk rasa syukur penulis terhadap

hidup penuh bahagia yang telah diberikan Tuhan, selalu penulis langitkan doa yang semoga bisa mengetuk pintu Tuhan untuk mengabulkan semua impian-impian yang di impikan oleh sahabat-sahabat penulis.

12. Kepada sahabat penulis selamanya Meli, Akbar, Valen, dan Akmal yang sudah menemani penulis lebih dari setengah kehidupan penulis, selalu memberikan ketenangan, kebahagiaan dan kehangatan yang selalu memeluk raga penulis agar tidak pernah takut dan menyerah atas apa yang sudah penulis pilih, penulis harap kata terimakasih ini selalu menjadi pengingat bahwa penulis tak pernah hidup sendiri bahwa penulis selalu dikelilingi oleh orang-orang yang selalu memberikan cinta yang besar.

13. Terakhir, saya ucapkan ribuan kata terimakasih kepada wanita dengan mimpi yang begitu besar yang terus berjalan dengan langkahnya yang kecil, walau jalan yang dilalu tak selalu indah tetapi tetap memilih untuk terus melangkah, yaitu penulis diriku sendiri. Elsa Lovely Ananda. Terimakasih karena telah berusaha keras meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu mampu dan bisa menyelesaikan studi ini sampai akhir dengan tepat waktu. Aku harap setiap langkah yang kamu ambil selalu menuju kepada kehidupan yang menyenangkan. Berbahagialah selalu untuk hidup yang selalu kamu doakan.

Palembang, Maret 2026

Penulis

Elsa Lovely Ananda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1 Kajian teoritis	12
2.1.1 Beban Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian beban kerja	12
2.1.1.2 Elemen Yang Memengaruhi Beban Kerja.....	12
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	14
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.2.1 Perngetian Kompensasi.....	16
2.1.2.2 Elemen Yang Memengaruhi Besaran Kompensasi.....	16
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	18
2.1.3 <i>Work life Balance</i>	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.3.2 Elemen Yang Memengaruhi <i>Work Life Balance</i>	20

2.1.3.3	Dimensi dan Indikator <i>Work Life Balance</i>	21
2.1.4	<i>Turnover Intention</i>	23
2.1.4.1	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	23
2.1.4.2	Elemen Yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	23
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator <i>Turnover Intention</i>	25
2.2	Peneltian Lain Yang Relevan	27
2.3	Kerangka Berfikir	30
2.4	Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1	Tempat Penelitian	32
3.1.2	Waktu Penelitian.....	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1	Sumber Data	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	33
3.3	Populasi dan Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	35
3.4	Rancangan Penelitian.....	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	37
3.5.1	Variabel penelitian.....	37
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	38
3.6	Instrumen Penelitian	42
3.7	Uji Instrumen.....	43
3.7.1	Uji Validitas.....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	Teknik analisis data	45
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial.....	47
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	48
3.8.3.1	Uji Normalitas	48
3.8.3.2	Uji Multikolinieritas.....	49
3.8.3.3	Uji Heteroskedasitisitas	49
3.8.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.8.5	Analisis Koefisien Korelasi (r)	50
3.8.6	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.9	Pengujian Hipotesis	51

3.9.1	Uji Simultan (F).....	51
3.9.2	Uji Parsial (Uji t)	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
4.1	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1	Profil Singkat PT Solusi Media Group	56
4.1.2	Visi dan Misi PT Solusi Media Group.....	57
4.1.3	Struktur Organisasi	58
4.1.4	Pembahasan dan Interpretasi	59
4.1.4.1	Deskripsi Profil Responden.....	59
4.1.4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
4.1.4.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	61
4.1.4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2).....	63
4.1.4.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Work Life Balance (X3)	65
4.1.4.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y).....	67
4.1.5	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	68
4.1.5.1	Hasil Uji Validitas	68
4.1.5.2	Hasil Uji Realibilitas	71
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik	72
4.1.6.1	Hasil Uji Normalitas	72
4.1.6.2	Hasil Uji Multikolinearitas	73
4.1.6.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.1.7	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
4.1.8	Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	77
4.1.9	Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	78
4.1.9.1	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
4.1.9.2	Hasil Uji Parsial (Uji t)	79
4.2	Pembahasan Penelitian.....	81
4.2.1	Dampak Beban Kerja, Kompensasi, dan <i>Work Life Balance</i> atas <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Solusi Media Group.....	81
4.2.2	Dampak Beban Kerja atas <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Solusi Media Group.....	81
4.2.3	Dampak Kompensasi atas <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Solusi Media Group.....	82

4.2.4	Dampak <i>Work Life Balance</i> atas <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Solusi Media Group	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		87
DAFTAR LAMPIRAN		92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Solusi Media Group.....	6
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> Karyawan Kontrak PT Solusi Media Group,.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan	27
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	32
Tabel 3.2 Operasional Variabel	39
Tabel 3.3 Skala Likert	43
Tabel 3. 4 Tabel Interval Koefisien.....	51
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)	61
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2).....	63
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Work Life Balance (X3)	65
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y).....	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i> (X3)	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian.....	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Linear Berganda	75
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji F	78
Tabel 4. 19 Hasil Uji t	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	30
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi.....	58

ABSTRAK

Elsa Lovely Ananda, Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Solusi Media Group. Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si dan Ibu Syahyuni, S.E., M.M.

Tingginya rasio turnover mampu memicu beragam konsekuensi merugikan bagi korporasi, terutama terhadap stabilitas operasional dan keberlangsungan organisasi. Untuk mengurangi potensi terjadinya *Turnover Intention* yang dapat berujung pada *turnover* sesungguhnya, perusahaan perlu memperhatikan beberapa elemen penting, contohnya manajemen Beban Kerja yang seimbang, alokasi Kompensasi yang memadai, dan juga pengaplikasian *Work Life Balance* yang optimal. Riset ini dilaksanakan guna mengkaji dampak dari variabel X_1 Beban Kerja, Kompensasi, serta *Work Life Balance*, serta *Turnover Intention* pada pekerja PT Solusi Media Group. Penarikan contoh populasi mengaplikasikan metode *incidental sampling*, melibatkan total responden sejumlah 51 individu yang ditetapkan merujuk pada kalkulasi memakai formula Slovin.

Temuan studi mengindikasikan bahwasanya (1) secara serempak variabel X_1 yakni dikenal sebagai Beban Kerja, variabel X_2 yang dikatakan sebagai Kompensasi, beserta *Work Life Balance* sebagai variabel X_3 membawa dampak yang bermakna atas variabel Y yakni *Turnover Intention* staf PT Solusi Media Group, hal ini dibuktikan melalui skor probabilitas senilai 0,000 atau di bawah α (0,05). (2) Secara mandiri, Beban Kerja memberikan efek searah dan berarti pada *Turnover Intention* dengan angka probabilitas 0,049 di bawah α (0,05). (3) Kompensasi pun membawa imbas berlawanan arah serta bermakna pada *Turnover Intention*, di mana hal tersebut direpresentasikan oleh skor probabilitas 0,000 di bawah α (0,05). Di sisi lain, *Work Life Balance* tidak memberikan efek pada *Turnover Intention* dikarenakan mencatatkan angka probabilitas senilai 0,798 di atas α (0,05).

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, *Work Life Balance*, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Elsa Lovely Ananda, The Influence of Workload, Compensation, and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention at PT Solusi Media Group. Supervised by Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si. and Syahyuni, S.E., M.M.

A high turnover rate can have various negative impacts on a company, particularly on its operational stability and organizational sustainability. To reduce the potential for turnover intention, which may eventually lead to actual employee turnover, companies need to pay attention to several important factors, including the proper management of workload, the provision of adequate compensation, and the implementation of a good work-life balance. This study was conducted to analyze the influence of workload, compensation, and work-life balance on employee Turnover Intention at PT Solusi Media Group. The sampling technique used in this study was incidental sampling, with a total sample of 51 respondents determined using the Slovin formula.

The results of the study indicate that: (1) simultaneously, workload, compensation, and work-life balance have a significant effect on employee Turnover Intention at PT Solusi Media Group, as indicated by a significance value of 0.000, which is lower than α (0.05). (2) Partially, workload has a positive and significant effect on turnover intention, with a significance value of 0.049, which is lower than α (0.05). (3) Compensation has a negative and significant effect on turnover intention, as indicated by a significance value of 0.000, which is lower than α (0.05). (4) Meanwhile, work-life balance does not have a significant effect on turnover intention, as indicated by a significance value of 0.798, which is higher than α (0.05).

Keywords: *Workload, Compensation, Work Life Balance, Turnover Intention*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Elsa Lovely Ananda lahir di Palembang pada tanggal 27 Februari 2004, merupakan anak ke-dua dari Bapak Herwansyah dan Ibu Imelda. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2016 lulus dari SD Negeri 130 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2019 di SMP Negeri 26 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2022 di SMK Perhotelan Indonesia Palembang. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang, Juni 2026

Elsa Lovely Ananda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketercapaian akan tujuan organisasi tentu tak lepas atas kontribusi sumber daya manusia (Iswandi, 2021). SDM merupakan sebuah komponen kekayaan atau modal yang dipegang oleh suatu lembaga maupun korporasi. Belakangan ini, semakin banyak pihak yang menyadari bahwa SDM adalah aspek paling krusial dalam menjalankan roda suatu organisasi (Wijaya, 2023). Di tengah gempuran majunya teknologi, peran SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, hal tersebut dikarenakan SDM lah yang mengelola sumber daya lain dalam organisasi atau perusahaan (Amri et al., 2018).

Turnover Intention merupakan niat staf guna menelusuri profesi alternatif yang belum terealisasi (Sutikno, 2020). Tingginya tingkat *Turnover Intention* merupakan salah satu isu serius yang sedang dialami oleh mayoritas instansi pada masa sekarang (Ekel et al., 2019). Hal tersebut dikarenakan *Turnover Intention* merupakan dasar utama yang mendorong terjadinya *turnover* yang sesungguhnya. Tingginya tingkat *turnover* tentu akan berdampak negatif terhadap stabilitas internal perusahaan maupun organisasi (Santosa et al., 2023). Terlebih jika karyawan yang memutuskan untuk berhenti yakni SDM yang kompeten serta memiliki jam terbang (Khomaryah et al., 2020). Secanggih apapun teknologi, jika tidak disokong oleh SDM yang berpengalaman dan unggul di bidangnya tentu tidak akan menghasilkan output yang maksimal.

Tidak hanya berakibat negatif terhadap stabilitas internal organisasi ataupun perusahaan, tingginya tingkat *turnover* juga akan berpotensi membuat citra suatu perusahaan menjadi buruk (Riantini et al., 2021). Hal tersebut dikarenakan tingginya tingkat *turnover* menjadi salah satu parameter yang menandakan adanya masalah baik di dalam organisasi ataupun perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* juga akan menyebabkan kerugian secara finansial karena besarnya biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan (Fitriantini et al., 2020).

Turnover atau pun disebut perputaran personel itu sendiri didorong oleh bermacam aspek layaknya beban kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja (Maulidah et al., 2022). Menurut Amin (2022) *Turnover Intention* dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan pegawai, loyalitas, serta motivasi. Merujuk pada temuan riset yang digarap oleh Muharni & Wardhani (2020) *Turnover Intention* pun diintervensi oleh elemen demografi yang mencakup usia, jenis kelamin, dan status perkawinan.

Beban kerja ialah beragam kewajiban yang mesti dituntaskan oleh segenap buruh maupun pekerja di dalam batasan periode spesifik (Dewi & Suartina, 2022). Beban kerja yang porsinya tidak sesuai tentu akan berakibat negatif baik bagi karyawan ataupun perusahaan. Karyawan dengan Beban Kerja yang terlampau berlebihan umumnya bakal mengalami kelelahan entah itu secara jasmani ataupun psikis (Yuananda & Indriati, 2022). Hal tersebut dapat memengaruhi kesehatan jasmani dan rohani karyawan, yang kemudian secara tidak langsung akan berdampak buruk bagi banyak aspek lainnya seperti meningkatnya keinginan

untuk berhenti dari pekerjaan serta menurunnya kinerja dan motivasi kerja (Fitriantini et al., 2020).

Beban Kerja yang terlampau minim dibarengi aktivitas repetitif bakal memicu pekerja merasa jenuh, akibatnya pekerja tersebut berpotensi minim atensi terhadap tugasnya dan tidak mencintai pekerjaan mereka (Fitriantini et al., 2020). Hal tersebut juga berpotensi membuat karyawan mencari alternatif pekerjaan lain. Kebijakan yang tepat terkait penyesuaian beban kerja sangat diperlukan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien (Mahawati et al., 2021).

Elemen lain yang turut mendikte *Turnover Intention* yaitu Kompensasi. Kompensasi merupakan sebuah representasi imbalan yang dieksekusi oleh korporasi di dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan mempertahankan karyawan yang berupa finansial dan non finansial (Sutikno, 2020). Menurut Kasmir (2019) besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa elemen yang meliputi pendidikan, pengalaman, beban kerja dan tanggung jawab, jabatan, golongan, serta prestasi kerja. Besaran kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan selayaknya disesuaikan dengan beban kerja yang mereka terima.

Sistem kompensasi yang baik tentu akan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan (Fitriani & Yusiana, 2020). Hal tersebut kemudian akan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk bertahan dengan pekerjaan yang mereka miliki, baik di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan (Purba & Sinaga, 2023). Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat memicu

tingginya tingkat *Turnover Intention* dan kemudian akan menjadi *turnover* yang sesungguhnya jika tidak diatasi (Metariani & Heryanda, 2022).

Kompensasi dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja di organisasi sehingga dapat mengurangi *turnover* (Amin, 2022). Pernyataan tersebut kemudian diperkuat oleh temuan studi yang dikerjakan oleh Sutikno (2020) di mana menegaskan bahwasanya Kompensasi membawa efek berlawanan serta bermakna atas *Turnover Intention*. Maka sebab itu bisa ditarik konklusi bahwasanya makin besar Kompensasi yang dialokasikan oleh korporasi maka bakal makin menurun tingkat *Turnover Intention*.

Gagasan *Work Life Balance* bisa diartikan selaku sebuah hubungan yang harmonis antara ranah profesional dan urusan personal. Menurut (Azhar & Khan, 2024), kondisi ini tercapai ketika individu mampu terlibat secara aktif sekaligus merasakan kepuasan yang setara, baik dalam karier maupun kehidupan pribadinya. Dampak dari keseimbangan ini sangat luas, mencakup aspek kesehatan, kesejahteraan mental, kualitas hidup, hingga keberlanjutan hubungan sosial.

Bagi organisasi, keberhasilan karyawan dalam menyelaraskan dua dunia ini menjadi aset strategis. Ketika individu merasa memiliki kontrol penuh atas pembagian waktu dan tanggung jawabnya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki tingkat stres yang rendah. Selain itu, dukungan terhadap keseimbangan hidup ini menciptakan rasa dihargai pada diri karyawan, yang

secara langsung berkontribusi pada penurunan tingkat absensi serta peningkatan komitmen terhadap tugas-tugas perusahaan maupun tanggung jawab keluarga (Kudnani, 2014).

March & Simon (1958) dalam teori ekuilibrium organisasi mengemukakan bahwa karyawan akan terus bekerja selama dorongan yang diberikan oleh organisasi dapat terpenuhi. Salah satu bentuk dorongan tersebut adalah melalui pemberian beban kerja dengan porsi yang sesuai bagi karyawan. Sejalan dengan teori tersebut, riset yang digarap oleh Fitriantini et al. (2020) mengemukakan bahwasanya Beban Kerja membawa imbas searah bermakna atas *Turnover Intention*. Hal ini bermakna, makin besar Beban Kerja yang dipikul oleh staf maka bakal makin memuncak pula rasio *Turnover Intention* pada staf tersebut.

Berdasarkan sejumlah temuan studi masa lalu seputar Beban Kerja, Kompensasi, beserta kepuasan karier atas *Turnover Intention*, akademisi mendapati adanya celah riset lantaran munculnya ketidaksamaan konklusi investigasi. Temuan studi yang dieksekusi oleh Fitriantini et al. (2020) serta Dewi & Suartina (2022) menyatakan beban kerja membawa efek searah bermakna atas *Turnover Intention*, sementara temuan studi yang dikerjakan oleh Gayatri & Muttaqiyathun (2020) menegaskan bahwasanya Beban Kerja memberikan imbas berlawanan bermakna atas *Turnover Intention*. Sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian lalu, riset yang dieksekusi oleh Sutikno (2020) serta Waskito & Putri (2022) menuturkan bahwasanya Kompensasi membawa efek secara berlawanan serta bermakna atas *Turnover Intention*. Di sisi berlainan, investigasi yang digarap oleh Asih (2021) mengemukakan bahwasanya Kompensasi berdampak searah atas

Turnover Intention. Serta riset yang dilaksanakan oleh Asih (2021) mengemukakan bahwasanya Kompensasi berdampak searah atas *Turnover Intention*. Serta riset yang dilaksanakan oleh Nurhandayani (2022) dan Thalib et al. (2021) di mana mendapati temuan bahwasanya faktor kepuasan karier membawa dampak berlawanan secara bermakna pada *Turnover Intention*. Di sisi lain, studi yang dikerjakan oleh Derrick (2022) menuturkan bahwasanya kepuasan karier memberikan imbas searah bermakna atas *Turnover Intention*.

PT Solusi Media Group (SMG) adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tahun 2005, berawal dari sebuah perusahaan jasa yang fokus dan konsisten di bidang produksi acara (*Event Production*) di Palembang, Sumatera Selatan, kini SMG telah merambah ke sektor-sektor strategis lainnya seperti konsultasi IT, multimedia, pemasaran digital, hingga konstruksi. Dan kini PT Solusi Media Group telah berkembang menjadi entitas berskala nasional yang memiliki jangkauan layanan luas di seluruh Indonesia. Dengan visi dan misi yang jelas PT Solusi Media Group berkomitmen untuk menjadi mitra yang kredibel bagi instansi pemerintah maupun sektor swasta melalui pendekatan inovatif dan teknologi terkini. Berdasarkan data resmi dari PT Solusi Media Group (SMG) Provinsi Sumatera Selatan per tahun 2026, terdapat 186 jumlah karyawan PT Solusi Media Group (SMG) Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Solusi Media Group
Provinsi Sumatera Selatan, Kota Palembang tahun 2025

No	Jenis kelamin	Jumlah Karyawan		
		Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Total
1	Perempuan	25	37	62

2	Laki-laki	58	66	124
Total		83	103	186

Referensi: PT Solusi Media Group, Sumatera Selatan, Kota Palembang (2025).

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwasanya secara total terdapat 103 karyawan kontrak di PT Solusi Media Group (SMG) Provinsi Sumatera Selatan. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan kontrak di PT Solusi Media Group (SMG) Provinsi Sumatera Selatan. Adapun alasan yang mendasari peneliti memilih karyawan kontrak di PT Solusi Media Group (SMG) Provinsi Sumatera Selatan, sebagai objek adalah dikarenakan peneliti menemukan adanya fenomena *turnover* yang tergolong tinggi terjadi pada kawasan ini.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwasanya secara umum karyawan karyawan kontrak di PT Solusi Media Group (SMG) Provinsi Sumatera Selatan, cenderung lebih banyak jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja kontrak khususnya karyawan Perusahaan swasta di Indonesia cenderung kurang setara dengan Beban Kerja yang dilimpahkan. Merujuk pada temuan interviu yang sudah akademisi jalankan, secara umum kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Solusi Media Group (SMG) Provinsi Sumatera Selatan berkisar 2 juta hingga 2,7 juta rupiah per bulan dengan beban kerja pokok yang meliputi upaya perencanaan konsep, manajemen vendor, eksekusi lapangan, mobilitas, desain kreatif, kampanye pemasaran, penguasaan alat. Standar UMK kota Palembang yang telah diresmikan per Januari 2025 adalah sebesar Rp3.916.635,00 Dapat dilihat bahwasanya jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan kontrak jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan

standar UMK yang berlaku. Tingkat kompensasi yang jauh di bawah standar tentunya akan berakibat pada tingginya *Turnover Intention*.

Tabel 1.2
Data *Turnover* Karyawan Kontrak PT Solusi Media Group,
Provinsi Sumatera Selatan, Kota Palembang Priode 2025

Jumlah Karyawan					
Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir	Rata-Rata Karyawan	Tingkat <i>Turnover</i>
103	16	14	105	104	14%

Penentuan besaran tingkat *turnover* pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Rata-rata karyawan} = \frac{\text{jumlah awal} + \text{jumlah akhir}}{2}$$

$$\text{Turnover tahunan} = \frac{\text{jumlah keluar}}{\text{jumlah awal}} \times 100$$

Berdasarkan perhitungan rata-rata karyawan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata karyawan berjumlah 104 karyawan dan berdasarkan perhitungan *turnover* diketahui bahwasanya tingkat *turnover* PT Solusi Media Group (SMG) Provinsi Sumatera Selatan sebesar 14%. Tingkat *turnover* yang ideal dapat berbeda di tiap industri, namun menurut (Amin, 2022) standar

turnover yang ideal adalah berkisar 5-10%. Dari perhitungan tersebut bisa ditarik konklusi bahwa rasio perputaran personel yang berlangsung pada PT Solusi Media Group (SMG) Sumatera Selatan tergolong tinggi.

Fenomena ini tentunya tidak hanya akan berdampak buruk bagi perusahaan, namun juga akan berdampak buruk bagi konsumen. Tingginya tingkat *turnover* yang terjadi pasti diawali dengan *Turnover Intention*, yang dimana ketika seseorang mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya sekarang dan mencari alternatif pekerjaan lain maka hal tersebut akan memengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara negatif (Marwan, 2022). Rendahnya tingkat motivasi dan kinerja karyawan akibat tingginya *Turnover Intention* kemudian akan memengaruhi kualitas pemberian jasa yang konsumen terima. Untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan melalui berbagai upaya seperti memperbaiki kebijakan berkaitan dengan alokasi beban kerja, kompensasi profesi, maupun upaya mewujudkan atmosfer operasional yang nyaman agar terwujudnya kepuasan kerja (Sutikno, 2020). Oleh karena itu, berpijak pada landasan masalah itu sehingga akademisi tertarik guna mengangkat tajuk “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Solusi Media Group”.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang ingin dipelopori oleh peneliti pada penelitian ini meliputi:

- 1) Apakah Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* secara serempak membawa imbas bermakna atas *Turnover Intention* Karyawan kontrak PT Solusi Media Group Palembang.
- 2) Apakah Beban Kerja secara serempak membawa imbas bermakna atas *Turnover Intention* Karyawan kontrak PT Solusi Media Group Palembang.
- 3) Apakah Kompensasi secara serempak membawa imbas bermakna atas *Turnover Intention* Karyawan kontrak PT Solusi Media Group Palembang.
- 4) Apakah *Work Life Balance* secara serempak membawa imbas bermakna atas *Turnover Intention* Karyawan Kontrak PT Solusi Media Group Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan formulasi problem yang akademisi paparkan, sasaran dari studi ini yakni guna:

- 1) Guna mengidentifikasi dampak Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* secara serempak atas *Turnover Intention* Karyawan kontrak PT Solusi Media Group Palembang.
- 2) Guna mengidentifikasi dampak Beban Kerja secara serempak atas *Turnover Intention* Karyawan kontrak PT Solusi Media Group Palembang.
- 3) Guna mengidentifikasi dampak Kompensasi secara serempak atas *Turnover Intention* Karyawan kontrak PT Solusi Media Group Palembang.
- 4) Guna mengidentifikasi dampak *Work Life Balance* secara serempak atas *Turnover Intention* Karyawan kontrak PT Solusi Media Group Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Investigasi ini diproyeksikan mampu mendatangkan faedah layaknya rincian berikut:

1) Akademik

Studi ini bisa menjadi sumber referensi serta kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidang yang diteliti, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya.

2) Perusahaan

Temuan studi ini diproyeksikan sanggup menyuplai wawasan, rekomendasi, serta materi rujukan di dalam penentuan kebijakan serta membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional.

3) Penulis

Temuan riset ini berguna guna memperluas pengetahuan, memperdalam pemahaman terhadap topik yang dikaji, serta mengembangkan kemampuan dalam berpikir kritis dan melakukan penelitian ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27–39. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.155>
- Amri, U., M. A., & Riyanto, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Azhar, M. H., & Khan, R. B. F. (2024). Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 39–48. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1541>
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). *Work-life balance sebagai elemen yang mempengaruhi Kinerja karyawan*. 20(1), 98. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>

- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Progam IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1994). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses* (4th ed.). Erlangga.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT . Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. 1(2).
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Sholichul, H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.
- Kudnani, mehta p. (2014). *Role of personality traits in balancing work_life*. *International Journal of Management Research & Review*. 4(7), 722–731. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 43–51.

- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196–208. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muharni, S., & Wardhani, U. (2020). Analisa Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers Perdana (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Murti, A. D., Sheviyani, H., & Desiree, H. S. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja terhadap Turnover Intention. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 2(2), 153–161. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v2i2.92>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manejemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Purba, G. R. E., & Sinaga, R. V. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 7 Pematang Raya. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(1), 82–91.

- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rangu', T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Analisis Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 873–881. <https://doi.org/10.60036/jbm.552>
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Santosa, A. D., Nilawati, E., Maryanto, R. D., Sovitriana, R., & Maura, Y. (2023). Elemen Penentu Turnover Karyawan PT Riani Pendekatan Kuantitatif Menggunakan PLS SEM. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniorah Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 135–148. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2284>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sari, N., & Arifin, K. (2025). ISSN: 2723-0937 DOI. 10.35722/japb <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>. *Jurnal.Stiatabalong*, 8, 378–390.
- Setiyo, D., & Eko Saputra, F. (2025). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 8(2), 284–294.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif&Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Edisi 15*. Alfabeta.

- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3, 1(20), 450–473.
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di Ifrs Dewi Sri Karawang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706. <http://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/index10.36418/cerdika.v1i6.103>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wijaya, J. (2023). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Komunikasi , Budaya Organisasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Gemilang Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS. In *Mandala Press*.

