

## Pengaruh Kompensasi dan Work-life Balance terhadap Turnover Intention pada PT. Maha Perkasa Indonesia Surabaya

Fitri Cahyaningrum

email : cahyanigrm@gmail.com

Hesty Prima Rini

email : Hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"  
Jawa Timur)

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai dampak peranan kompensasi dan work-life balance terhadap tingkat turnover intention pada perusahaan ternama PT. Maha Perkasa Indonesia. Data dikumpulkan melalui pelaksanaan kuesioner dalam bentuk skala likert yang diakses melalui platform Google Form yang melibatkan 43 responden yang merupakan karyawan aktif dari PT. Maha Perkasa Indonesia. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan proses analisis data diterapkan melalui rangkaian langkah, termasuk pemeriksaan validitas, uji realibilitas, analisis R-Square, analisis jalur serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari kompensasi terhadap Turnover Intention dengan nilai koefisien sebesar 0,423. Berdasarkan hasil temuan ini, perusahaan harus lebih proaktif dalam mengelola karyawan untuk menghindari turnover intention.

**Kata kunci** : Kompensasi, Work-life Balance, dan Turnover Intention

**ABSTRACT** : This study aims to analyze the impact of compensation and work-life balance on employees' turnover intention at the well-established company PT. Maha Perkasa Indonesia. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale, distributed via the Google Forms platform, and involved 43 active employees of PT. Maha Perkasa Indonesia as respondents. The study employed a quantitative approach, with data analysis conducted through several stages, including validity testing, reliability testing, R-square analysis, path analysis, and hypothesis testing. The results indicate that compensation has a significant effect on turnover intention. Based on these findings, the company is expected to be more proactive in managing its employees in order to reduce turnover intention.

**Keywords**: Compensation, Work-Life Balance, and Turnover Intention

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya intensitas persaingan mendorong organisasi untuk terus meningkatkan daya saing guna mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak dapat terwujud tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia dapat menjadi kunci kesuksesan dan modal perusahaan untuk memiliki keunggulan yang kompetitif. Karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan sebab keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi tetapi juga oleh kemampuan

perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk menciptakan kondisi yang optimal adalah dengan memberikan kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan agar dapat mencegah tingginya turnover di perusahaan.

Kerap kali karyawan dari PT Maha Perkasa Indonesia mengeluhkan jumlah kompensasi yang diterima. Fenomena ini terjadi disebabkan jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan jam kerja yang dilakukan oleh para karyawan. Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan kinerja. Karyawan menerima gaji pokok, sisa cuti tahunan, tunjangan komunikasi, tunjangan transportasi, lembur, dan tunjangan hari raya sebagai kompensasi. Kompensasi yang diterima pada PT. Maha Perkasa Indonesia Permasalahan timbul dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan sebagian besar masih berada di bawah standart Upah Minimum Regional (UMR) Kota Surabaya. Ketidakesesuaian ini menunjukkan adanya ketimpangan antara beban kerja yang dijalankan dengan imbalan yang diterima. Berdasarkan wawancara kepada HR PT. Maha Perkasa Indonesia tidak semua karyawan mendapatkan tunjangan untuk transportasi dan komunikasi melainkan hanya karyawan yang memiliki tanggung jawab dan mobilitas tinggi dalam berhubungan dengan client tentunya dengan jabatan tertentu.

Tidak hanya mengenai pemberian gaji pokok dan tunjangan, sistematis pemberian insentif dan upah lembur juga kerap kali menjadi keluhan karyawan. Dengan sistematis perhitungan pemberian upah lembur 1/180 gaji pokok yang diterima karyawan tidak sepadan dengan jam kerja yang dialami oleh karyawan kerap kali menjadi salah satu keluhan yang dirasakan karyawan. Perhitungan pemberian lembur dihitung harian bukan dengan jam. Mekanisme tersebut menyebabkan karyawan cenderung bekerja lembur dalam durasi yang lebih panjang karena perhitungannya tidak mempertimbangkan jumlah jam yang dikerjakan. Kondisi ini berpotensi mengurangi waktu istirahat dan kesempatan karyawan untuk melakukan aktivitas pribadi di luar pekerjaan. Akibatnya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi sulit terjaga atau yang disebut work-life balance yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Dampak dari kondisi ini akan berimbas terhadap work-life balance karyawan, hasil observasi mengenai ketidakseimbangan kerja yang tidak menyesuaikan dengan jam lembur berakibat pada rasa keinginan untuk berpindah perusahaan (turnover), ditambah dengan kompensasi lembur yang tidak sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang diemban karyawan. Keseimbangan kepuasan mengenai tugas dan tanggung jawab kerap kali menjadi alasan beberapa karyawan untuk berhenti bekerja atau mengundurkan diri. Hal ini dapat mengganggu operasional perusahaan, dengan adanya karyawan yang mengundurkan diri secara langsung posisi yang ditinggalkan akan kosong dan akan berimbas pada karyawan lainnya. Hasil observasi yang menunjukkan adanya indikasi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dialami oleh karyawan PT. Maha Indo Perkasa. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi memengaruhi meningkatnya intensi untuk keluar dari Perusahaan (turnover). Temuan ini diperkuat melalui hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa kebutuhan akan hari libur untuk merilekskan diri belum dapat dimanfaatkan secara optimal akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong sebagian karyawan untuk memilih mengundurkan diri. Selain itu, keterbatasan waktu bersama keluarga, rendahnya fleksibilitas jam kerja, serta tingginya beban tugas yang harus diselesaikan di luar jam kerja turut menjadi faktor yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat work-life balance karyawan berada pada kondisi yang kurang optimal, sehingga berpotensi meningkatkan kecenderungan terjadinya turnover.

Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi dan work-life balance berpengaruh terhadap tingkat turnover pada perusahaan. Semakin baik kompensasi dan work-life balance yang diterima maka akan semakin rendah pula tingkat turnover pada perusahaan. Temuan ini juga dikemukakan oleh Praditya dan Irbayuni (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan work-life balance secara bersamaan berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover perusahaan. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Sementara itu, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yakin (2025) bertolak belakang dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi dan work-life balance berpengaruh secara positif signifikan terhadap turnover intention.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Theory of Compensation**

Theory of compensation dapat didefinisikan sebagai total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka lakukan. Pada Distributive Justice Theory yang dilakukan oleh John Stacey Adams pada tahun 1963 yang berada pada penelitian Fina Rustiani & Ida Jalilah (2024) teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan menilai keadilan dalam distribusi sumber daya (gaji, tunjangan, dll) berdasarkan norma sosial dan keadilan prosedural. Teori ini menekankan pentingnya transparansi dan keadilan dalam proses distribusi untuk tercapainya kepuasan dalam penerimaan kompensasi. Selain itu kompensasi berperan penting dalam memberikan semangat, motivasi karyawan untuk berinovasi dan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan menekan tingkat turnover.

### **Work-life Balance Theory**

Work-life Balance theory mengartikan bahwa karyawan juga berhak mendapatkan tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan juga kehidupan pribadi. Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan. Menurut Greenhaus, collins, and shaw (2003) work-life balance didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mana seseorang mampu terlibat dan merasa puas dengan peran kerja maupun keluarga secara seimbang. Work-life balance secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention**

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Dengan demikian, kompensasi menjadi aspek penting yang dapat menekan tingkat fluktuasi turnover intention dalam suatu perusahaan. Penelitian menurut Saputra (2022) mendukung pernyataan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention utamanya mengenai tingkat pembagian kompensasi secara rata dan adil. Penelitian oleh Agustina Salehah (2022) juga menyebutkan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap tingkat turnover intention yang ditimbulkan oleh kenaikan gaji dan pembagian insentif.

**H1: Kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention**

### **Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention**

Pengaruh yang ditimbulkan oleh work-life balance terhadap tingkat turnover intention pada perusahaan. Work-life balance didefinisikan sebagai tingkat kesejahteraan karyawan yang dimana

karyawan bisa membagi waktu antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Made (2025) menyebutkan bahwasanya work-life balance memiliki pengaruh terhadap tingkat turnover perusahaan utamanya mengenai tingkat kesejahteraan karyawan yang masih belum dirasakan oleh banyak karyawan mengenai ketidakefektifan jam kerja. Ketidakseimbangan peran kerja dan pribadi berdampak negatif pada kepuasan kerja serta kesehatan mental. Menurut penelitian Larasati (2025) fleksibilitas dan penghargaan terhadap waktu pribadi bukan sekadar fasilitas, melainkan kebutuhan mendasar dalam bekerja.

**H2: Work-life balance berpengaruh secara negative signifikan terhadap turnover intention**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap tingkat turnover intention. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 43 karyawan operasional PT. Maha Perkasa Indonesia. Responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form yang didukung data sekunder studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal, artikel ilmiah, catatan, dan laporan yang relevan. Selanjutnya, data dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS), melalui uji validitas, reliabilitas, dan pengujian hubungan antar variabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 1.1 Sebaran Karakteristik Responden**

	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>Usia</b>	< 20 Tahun	1	2 %
	21 – 25 Tahun	27	63 %
	26 – 30 Tahun	10	24 %
	31 – 35 Tahun	5	11%
	> 35 Tahun	0	
	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>	SMA/SMK Sederajat	4	10%
	D1/D3 Sederajat	14	32%
	Sarjana (S1)	25	58%
	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>Lama bekerja</b>	1 – 3 Tahun	27	63 %
	4 – 5 Tahun	12	27 %

> 5 Tahun	4	10%
-----------	---	-----

**Sumber : Data Primer (2025)**

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–25 tahun dengan persentase sebesar 63%. Karakteristik usia tersebut dinilai berpengaruh terhadap hasil penelitian karena responden umumnya telah memiliki pengalaman kerja dan berada pada masa produktif, sehingga mampu memberikan penilaian yang rasional terhadap sistem kompensasi, tingkat work-life balance, serta kecenderungan turnover intention yang dialami.

Selain itu, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 25 responden atau 58%. Latar belakang pendidikan tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang cukup dalam menilai kebijakan dan kondisi kerja perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja.

Selanjutnya, responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 27 responden atau 63%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa responden masih berada pada tahap awal hingga menengah masa kerja, di mana persepsi terhadap keadilan kompensasi dan kualitas work-life balance menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi munculnya turnover intention.

## **Analisi Model Penelitian**

### **1. Convergent Validity**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada outer loading, validitas dari tiap indikator pada suatu variabel dapat dinilai berdasarkan nilai factor loading yang mana indikator dinilai valid apabila memiliki nilai loading factor melebihi 0,7. Seluruh indikator reflektif dalam penelitian ini yang meliputi kompensasi (X1), work-life balance (X2), turnover intention (Y) memiliki nilai factor loading di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa keseluruhan indikator telah memenuhi convergent validity atau memiliki validitas yang baik.

Selain itu, convergent validity dapat dibuktikan melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) yang mana dinilai valid apabila AVE bernilai minimal 0,5. Pada output Average Variance Extracted (AVE) yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1), work-life balance (X2), dan turnover intention (Y) telah memiliki nilai AVE melebihi 0,5 yang artinya variabel tersebut variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruk yang diukur.

### **2. Discriminant Validity**

Berdasarkan output pengujian discriminant validity pada tabel cross loading, dapat diketahui bahwa setiap variabel pada penelitian ini yang mencakup kompensasi (X1), work-life balance (X2), dan turnover intention (Y) memiliki nilai loading factor yang lebih besar dibanding konstruk yang lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari masing masing variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas.

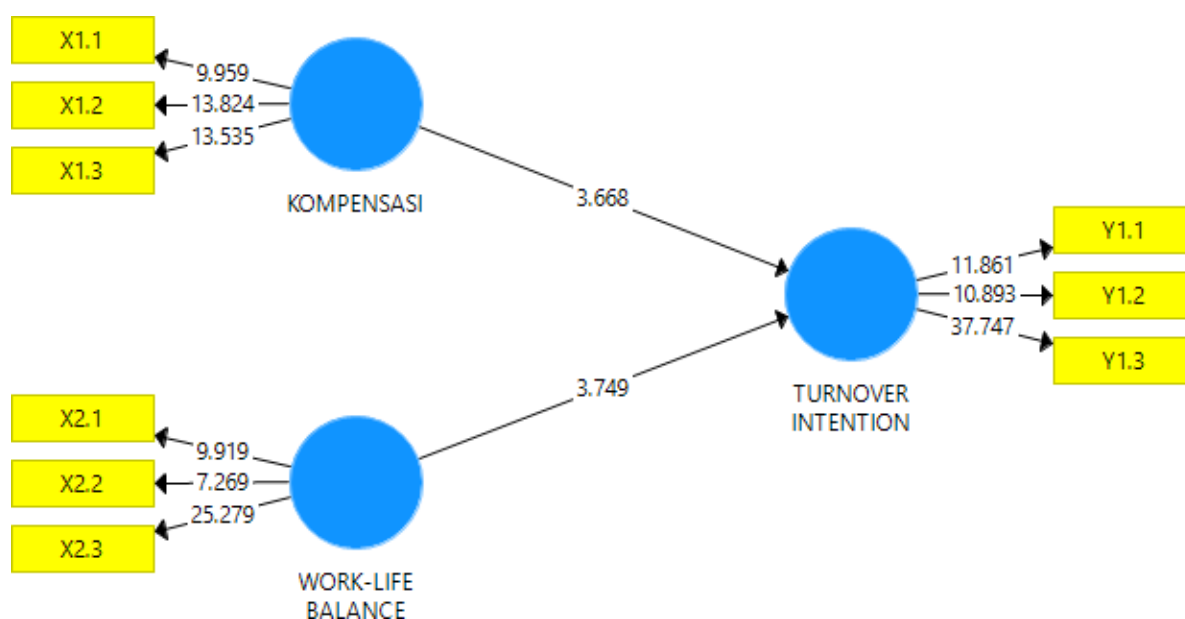
### **3. Composite Reliability**

Composite reliability dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha dimana variabel dianggap reliabel apabila output nilai melebihi 0,7. Pada tabel composite reliability, setiap variabel dalam penelitian ini yang mencakup kompensasi (X1), work-life balance (X2), dan turnover intention (Y), telah memiliki nilai cronbach's alpha melebihi 0,7 sehingga setiap variabel dapat dinyatakan reliabel.

#### 4. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

	R Square
TURNOVER INTENTION (Y)	0.448

Nilai R- Square Turnover Intention sebesar 0.448 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Turnover Intention yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Kompensasi dan Work-life Balance dengan varian sebesar 44,8% dan 55,2 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.



Gambar 1. Kerangka PLS Model Penelitian  
 Sumber : data diolah, output smartpls (2025)

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV))	P Values
KOMPENSASI (X1)-> TURNOVER INTENTION (Y)	-0.423	-0.435	0.115	3.668	0.000

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O-STDEV))</i>	<i>P Values</i>
<b>WORK-LIFE BALANCE (X2)-&gt; TURNOVER INTENTION</b>	-0.382	-0.394	0.102	3.749	0.000

### 5. Uji Hipotesis

Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan hubungan negatif terhadap Turnover Intention Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar -0.423, dengan T Statistics sebesar 3.668 dan P Values sebesar 0.000. Karena nilai T Statistics (3.668) > 1.96 dan P Values (0.000) < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh **negatif** dan **signifikan** terhadap Turnover Intention.

Work-life Balance mempunyai pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap Turnover Intention Pengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance memiliki nilai koefisien sebesar -0.382, dengan T Statistics sebesar 3.749 dan P Values sebesar 0.000. Karena T Statistics (3.749) > 1.96 dan P Values (0.000) < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh **negatif** dan **signifikan** terhadap Turnover Intention.

## KESIMPULAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Maha Perkasa Indonesia. Artinya, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan.

Selain kompensasi yang adil pemberian insentif juga memiliki peranan penting dalam kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif tersebut juga mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shafira (2023) Menurut Hasibuan (2013:117) menyatakan "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan.

### Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil bahwa Work-life Balance berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Maha Perkasa Indonesia. Hal ini berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Karyawan yang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang rendah, kepuasan kerja yang tinggi, dan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dalam penelitian Firdaus (2024) Keseimbangan kepuasan adalah keadaan ketika karyawan dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat keseimbangan kepuasan yang dirasakan karyawan di PT. Maha Perkasa Indonesia masih tergolong rendah atau kurang optimal. Karyawan cenderung merasakan keterbatasan waktu dalam pembagian antara jam kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, kerap kali karyawan juga bekerja pada hari libur, seperti sabtu dan minggu. Kondisi jam kerja yang relatif panjang tersebut menyebabkan tingkat kepuasan karyawan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Shobirin, Dian Marlina Verawati, and Axel Giovanni. "PENGARUH SELF-EFFICACY DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI WORK LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI (Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri)." *Modus* 35, no. 2 (2023): 171–96. <https://doi.org/10.24002/modus.v35i2.7330>.
- Dwi Sandini<sup>1</sup>, Dwinta Mulyanti<sup>3</sup>, and Devi Yuniati Drajat<sup>4</sup>. "Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Kota Bandung." *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 6 No. 2 Agustus 2024 6, no. 2 (2024): S2–3. <http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/1/23-Anifa%20Seviana-12190889-SkripsiBab1-3.pdf>.
- Ferzanita, Sharfina. "The Effect of Work Life Balance and Compensation on Turnover Intention With Job Stress As a Mediation Variable in Pt Xyz'S Millennial Employees." *Dynamic Management Journal* 7, no. 4 (2023): 660. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4.9795>.
- Filosofi, Pengertian. "Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi," n.d., 1–53.
- Firdaus, Regina Yusticia, Herma Wiharno, Lili Karmela Fitriani, Program Studi, Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Kuningan, and Jawa Barat. "Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior" 5, no. 4 (2024).
- Hendra, Djaja, and Bhenu Artha. "Work-Life Balance : Suatu Studi Literatur" 3 (2023): 11320–30.
- Larasati, Radika, and Arie Hendra Saputro. "Pengaruh Keseimbangan Work-Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di PT . Tritama Mitra Lestari," 2025, 11331–42.
- Made, I Gusti, Agung Bagus, Irene Hanna H Sihombing, Ni Desak, and Made Santi. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CK Hotel" 4, no. 3 (2025): 6729–33.
- Muhammad Yogie Fitriyanto, and Hesty Prima Rini. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Renesola Distribusi Indonesia." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6, no. 9 (2024): 6722–31. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2804>.
- Praditya, Muhammad Angga, and Sulastri Irbayuni. "Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Okui Kopi." *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 5, no. 1 (2022): 27–37. <https://doi.org/10.31850/economos.v5i1.1615>.
- Rustiani, Fina, Ida Jalilah Fitria, Mahasiswa Manajemen, Universitas Teknologi, and Digital Bandung. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN" 16, no. 1 (2024).

- Salehah, Agustina, Sri Harini, Fakultas Ekonomi, and Universitas Djuanda Bogor. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Effect of Work Environment and Compensation on Turnover Intention," n.d., 113–30.
- Saputra, Eka Kurnia, Zainiyah Zainiyah, Octojaya Abriyoso, and M. Rizki. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 2 (2022): 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>.
- Yazid, M N, and Renny Husniati. "Pengaruh Work-Life Balance , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ" 6 (2023): 120–31.