Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Volume. 4, Nomor. 4 November 2026
E-ISSN .: 2988-6880; P-ISSN .: 2988-7941, Hal. 142-159
DOI: https://doi.org/10.61132/rimba.v4i4.3008
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba

Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Keadilan Kompensasi terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan

Diana Larissa Salmon[1*], Sari Maemunah[2], Ali Imran[3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara, Indonesia

[*]*Penulis Korespondensi : dianalarissa41@gmail.com*

Abstract. *Turnover intention is a human resource issue that warrants attention due to its potential impact on a company's operational continuity. This study aims to analyze the influence of work life balance, work stress, and compensation fairness on the turnover intention of employees at PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi), Sawangan Area, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a descriptive and associative design was employed. The study population consisted of 55 employees across five Alfamidi outlets in the Sawangan Area; a saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the study's respondents. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS. The results indicate that work life balance has a significant negative effect on turnover intention, whereas work stress has a significant positive effect. Compensation fairness did not show a significant partial effect. However, the three variables simultaneously exerted a significant influence on turnover intention, with an Adjusted R-Square value of 0.323, indicating that the research model explains 32.3% of the variation in turnover intention. These findings highlight the importance of corporate efforts to maintain work life balance and manage employee stress. Future research is encouraged to examine other factors potentially related to turnover intention and to include a broader range of respondents.*

Keywords: *Compensation Fairness;Employee; Turnover Intention; Work Life Balance; Work Stress.*

Abstrak. *Turnover intention* merupakan permasalahan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi keberlangsungan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian mencakup 55 karyawan pada lima gerai Alfamidi Area Sawangan, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Keadilan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,323. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian menjelaskan 32,3% variasi *turnover intention*. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya upaya perusahaan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan mengelola stres karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menguji faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan *turnover intention* serta melibatkan cakupan responden yang lebih luas.

Kata kunci: Karyawan; Keadilan Kompensasi; Stres Kerja; *Turnover Intention*; *Work Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Industri ritel modern di Indonesia menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan konsumen, efisiensi operasional, dan persaingan bisnis. Dalam industri ini, karyawan memiliki peran strategis dalam menjaga kelancaran operasional toko, memenuhi target penjualan, serta mempertahankan kualitas pelayanan. Salah satu permasalahan yang perlu mendapat perhatian adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya *turnover* dapat menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan, antara lain meningkatnya

Naskah Masuk: 29 September 2026; Revisi: 14 Oktober 2026; Diterima: 28 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

kebutuhan rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengalaman kerja, serta terganggunya stabilitas operasional. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi penting sebagai dasar penyusunan strategi retensi karyawan, khususnya pada perusahaan ritel yang menerapkan sistem kerja bergilir dan memiliki tuntutan operasional yang tinggi.

Fenomena perputaran karyawan juga terlihat pada PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi). Berdasarkan laporan tahunan perusahaan, tingkat *turnover* karyawan meningkat dari 2,15% pada 2022 menjadi 2,65% pada 2023 dan 3,01% pada 2024, sebelum menurun menjadi 2,89% pada 2025. Meskipun terjadi penurunan persentase pada 2025, jumlah karyawan keluar masih mencapai 11.741 orang. Kondisi serupa ditemukan pada lima toko Alfamidi Area Sawangan. Berdasarkan data yang diolah peneliti, jumlah karyawan yang keluar melalui pengunduran diri (*resign*) dan mangkir meningkat dari 18 orang pada 2024 menjadi 27 orang pada 2025. Pada periode yang sama, jumlah karyawan baru meningkat dari 19 menjadi 26 orang. Data tersebut menunjukkan adanya dinamika perputaran tenaga kerja yang perlu dikaji lebih lanjut. Namun, *turnover* aktual tidak serta-merta menggambarkan tingkat *turnover intention*, sehingga diperlukan penelitian yang secara khusus mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sebelum keputusan tersebut benar-benar terjadi.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan *turnover intention* adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Dalam industri ritel, penerapan sistem kerja bergilir, perubahan jadwal, serta tuntutan lembur berpotensi membatasi waktu karyawan untuk memenuhi kebutuhan di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan tersebut dapat menurunkan kenyamanan kerja dan mendorong karyawan mempertimbangkan pekerjaan lain yang menawarkan pengaturan waktu lebih sesuai. Sejumlah penelitian menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Adam et al., 2025; Hafid & Prasetio, 2019; Puspitasari & Rizqi, 2024; Triningsih & Darma, 2023; Yaqin & Indradewa, 2025). Sebaliknya, penelitian lain melaporkan pengaruh positif (Meilia et al., 2023; Prajitno et al., 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keinginan untuk keluar belum sepenuhnya konsisten dan perlu diuji kembali pada konteks pekerjaan serta karakteristik organisasi yang berbeda.

Selain *work-life balance*, stres kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melampaui kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan untuk mengatasinya. Pada lingkungan

kerja ritel, tekanan pencapaian target penjualan, tanggung jawab operasional, pengelolaan persediaan, serta interaksi dengan konsumen dapat menjadi sumber tekanan fisik dan psikologis. Apabila berlangsung secara berkelanjutan, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan kelelahan emosional dan mendorong karyawan mencari alternatif pekerjaan. Penelitian Rukhviyanti & Susanti, (2020), Ratnaningsih (2021), Tarigan et al., (2021), dan Marcella & Ie (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian Pramudita et al., (2025) menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat berbeda menurut kondisi dan karakteristik lingkungan kerja, sehingga perlu diuji secara empiris pada karyawan Alfamidi Area Sawangan.

Faktor lain yang relevan adalah keadilan kompensasi, yakni persepsi karyawan mengenai kewajaran imbalan yang diterima dibandingkan dengan kontribusi yang diberikan serta proses penetapan kompensasi. Keadilan kompensasi tidak hanya berkaitan dengan besarnya gaji, tetapi juga mencakup kewajaran perlakuan dan mekanisme yang memengaruhi penghasilan karyawan. Berdasarkan fenomena dilingkungan, karyawan Alfamidi Area Sawangan menghadapi persoalan berupa pengurangan penghasilan yang berkaitan dengan nota selisih barang dan kekurangan setoran atau persediaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan ketika karyawan merasa harus menanggung kerugian operasional yang tidak sepenuhnya berada dalam kendalinya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Budi & Jahja, 2023; A. E. Putri et al., 2025; Rukhviyanti & Susanti, 2020). Sebaliknya, Putri et al., (2024) menemukan bahwa pengaruh keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* tidak signifikan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai peran persepsi keadilan kompensasi dalam membentuk keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, kesenjangan penelitian terletak pada inkonsistensi hasil studi terdahulu mengenai pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi terhadap *turnover intention*. Selain itu, fenomena pada Alfamidi Area Sawangan memperlihatkan peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari 18 orang pada 2024 menjadi 27 orang pada 2025, disertai kebutuhan perekrutan karyawan baru untuk menjaga keberlangsungan operasional. Konteks ini penting dikaji karena sistem kerja bergilir, tekanan operasional, dan persoalan persepsi keadilan kompensasi merupakan kondisi yang relevan dengan pengalaman kerja karyawan ritel. Penelitian ini menawarkan kontribusi kontekstual dengan menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan terhadap *turnover intention* pada

karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan. Pengujian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan faktor keseimbangan kehidupan kerja, tekanan pekerjaan, dan persepsi keadilan kompensasi dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *turnover intention* dalam industri ritel, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan jadwal kerja, pengendalian stres kerja, dan penerapan sistem kompensasi yang dipersepsikan adil oleh karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan sadar dan terencana karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang sedang dijalani. Robbins & Judge (2022) menjelaskan bahwa intensi keluar berkaitan dengan rencana karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, sedangkan Budi & Jahja (2023) memandangnya sebagai niat yang terbentuk melalui pertimbangan karyawan terhadap hubungan kerjanya. *Turnover intention* perlu dibedakan dari *actual turnover*, karena intensi keluar menunjukkan kecenderungan perilaku yang belum tentu berakhir pada keputusan aktual untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun demikian, Constantio S. & Bangun (2025) menempatkan *turnover intention* sebagai salah satu prediktor utama *turnover* aktual.

Dalam penelitian ini, *turnover intention* dipahami sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan karena adanya pertimbangan terkait kondisi pekerjaan dan pengalaman mereka di organisasi. Mengacu pada model Mobley dalam Kurniawati & Surya (2022), *turnover intention* mencakup tiga dimensi, yaitu *thinking of quitting* atau pikiran untuk berhenti, *intention to search* atau keinginan mencari pekerjaan alternatif, serta *intention to quit* atau niat untuk benar-benar meninggalkan organisasi. Ketiga dimensi tersebut menggambarkan proses kognitif karyawan dari mulai mempertimbangkan pengunduran diri hingga terbentuknya niat untuk keluar. Dengan demikian, *turnover intention* menjadi variabel terikat yang digunakan untuk memahami

bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, tekanan pekerjaan, dan persepsi keadilan kompensasi berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Work life balance dan _Turnover Intention_

Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, istirahat, aktivitas sosial, dan pengembangan diri. Sirgy & Lee (2018) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mencakup keselarasan antara karier dan aspek kehidupan lainnya, sedangkan Roswiyanti (2025) menekankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal. Dalam lingkungan organisasi, *work life balance* berkaitan dengan kemampuan karyawan mengalokasikan waktu dan energi secara proporsional di antara berbagai peran yang dijalani.

Penelitian ini mengacu pada dimensi *work life balance* menurut Sinaga dan Parapat (2024), yang mencakup *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Dimensi tersebut menggambarkan gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, serta pengaruh positif pekerjaan dan kehidupan pribadi satu sama lain. Pada karyawan ritel yang bekerja dengan sistem bergilir, jadwal kerja dan tuntutan lembur berpotensi memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan tersebut.

Secara konseptual, *work life balance* yang baik dapat mengurangi konflik peran, meningkatkan kenyamanan kerja, serta memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan ketidakpuasan dan mendorong karyawan mencari pekerjaan dengan pengaturan waktu yang lebih sesuai. Dengan demikian, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, semakin rendah *turnover intention* mereka.

Stres Kerja dan _Turnover Intention_

Stres kerja merupakan kondisi psikologis ketika karyawan mengalami tekanan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang memengaruhi emosi, kondisi mental, dan pelaksanaan tugas. Sariani et al., (2023) mengaitkan stres kerja dengan perasaan tertekan akibat beban kerja berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, dan hubungan kerja yang kurang harmonis. Frantz & Holmgren (2019) juga mengidentifikasi aspek ketidakjelasan dan konflik organisasi, tuntutan individu, serta gangguan pekerjaan terhadap waktu senggang sebagai bagian yang berkaitan dengan stres kerja.

Dalam penelitian ini, stres kerja dipahami sebagai tekanan yang dirasakan karyawan ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kapasitas atau sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya. Mengacu pada indikator Hasibuan dalam Rusdiana (2025), stres kerja dapat ditinjau melalui beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja, dan kesulitan menikmati waktu istirahat. Aspek-aspek tersebut relevan dengan pekerjaan ritel yang menuntut pelayanan konsumen, pengelolaan operasional toko, dan pencapaian target kinerja.

Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif. Karyawan yang memandang tekanan pekerjaan sebagai beban yang sulit dikelola berpotensi mengembangkan intensi untuk meninggalkan organisasi. Dengan Demikian, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan diduga semakin tinggi pula *turnover intention*.

Keadilan Kompensasi dan *Turnover Intention*

Keadilan kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai kewajaran imbalan yang diterima dibandingkan dengan kontribusi, tanggung jawab, dan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Collins et al., (2023) menjelaskan bahwa karyawan membandingkan gaji atau imbalan yang diterima dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Prajitno et al., (2025) menambahkan bahwa keadilan kompensasi mencakup kesesuaian imbalan dengan kontribusi, keadilan prosedur penetapan kompensasi, serta kesesuaiannya dengan standar eksternal industri. Dengan demikian, keadilan kompensasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya gaji, tetapi juga oleh proses penetapan dan persepsi karyawan terhadap kewajaran sistem kompensasi.

Penelitian ini menggunakan tiga dimensi keadilan kompensasi menurut An & Lasi (2024), yaitu *distributive fairness*, *procedural fairness*, dan *external fairness*. *Distributive fairness* berkaitan dengan kewajaran jumlah imbalan berdasarkan kontribusi dan tanggung jawab karyawan. *Procedural fairness* mencerminkan persepsi terhadap keadilan, konsistensi, dan transparansi proses penentuan kompensasi. Sementara itu, *external fairness* menunjukkan kesesuaian kompensasi yang diterima dengan standar upah untuk pekerjaan sebanding di pasar tenaga kerja.

Dalam lingkungan Alfamidi Area Sawangan, keadilan kompensasi relevan untuk dikaji karena persepsi karyawan terhadap penghasilan tidak hanya dipengaruhi oleh gaji pokok dan tunjangan, tetapi juga oleh pengurangan penghasilan yang berkaitan dengan selisih barang atau kekurangan setoran. Apabila karyawan menilai mekanisme tersebut tidak proporsional

atau tidak memberikan ruang penyelesaian yang adil, persepsi negatif terhadap kompensasi dapat terbentuk. Sebaliknya, sistem kompensasi yang dianggap wajar, transparan, dan sebanding dengan kontribusi dapat meningkatkan rasa dihargai serta memperkuat keinginan untuk bertahan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji dugaan bahwa semakin tinggi persepsi keadilan kompensasi, semakin rendah *turnover intention* karyawan Alfamidi Area Sawangan.

Hubungan *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Keadilan Kompensasi dengan *Turnover Intention*

Turnover intention dapat dipahami sebagai hasil penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pengalaman kerjanya. *Work-life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi merepresentasikan tiga aspek yang berbeda tetapi saling berkaitan. *Work life balance* berkaitan dengan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, stres kerja menggambarkan tekanan yang dirasakan dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan keadilan kompensasi berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap kewajaran imbalan yang diterima.

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membantu karyawan mengelola berbagai peran secara lebih efektif. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memperbesar tekanan psikologis dan berpotensi meningkatkan stres kerja. Pada saat yang sama, kompensasi yang dipersepsikan adil dapat memberikan rasa dihargai dan memperkuat penilaian positif terhadap organisasi. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat mengurangi kepuasan terhadap hubungan kerja. Apabila ketidakseimbangan kehidupan kerja, tekanan pekerjaan, dan persepsi ketidakadilan kompensasi berlangsung bersamaan, karyawan berpotensi semakin mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian Adam et al., (2025) mengkaji *work life balance* dan stres kerja dalam hubungannya dengan *turnover intention*, sedangkan Yaqin & Indradewa (2025) menelaah *work life balance* dan keadilan kompensasi sebagai faktor yang berkaitan dengan intensi keluar. Kedua penelitian tersebut memberikan landasan bagi pengujian faktor-faktor terkait kondisi kerja dan kompensasi secara empiris. Dengan mempertimbangkan fenomena perputaran karyawan pada Alfamidi Area Sawangan dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menguji pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan landasan teoretis dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan keadilan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ketiga variabel independen tersebut juga

diduga secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan. Penelitian dilaksanakan pada lima gerai Alfamidi di Sawangan, Depok, Jawa Barat, selama Maret–Juli 2026. Populasi penelitian berjumlah 55 karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Data primer diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen utama, sedangkan wawancara dan observasi digunakan sebagai teknik pendukung. Kuesioner terdiri atas 47 butir pernyataan untuk mengukur *turnover intention*, *work-life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5).

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS melalui analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap *turnover intention*, dengan tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi ((R^2)) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan, Depok, Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan pada Maret–Juli 2026 dengan melibatkan seluruh anggota populasi melalui teknik sampling jenuh. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin,

usia, dan masa kerja untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	35	63,6
	Perempuan	20	36,4
Usia	19–24 tahun	33	60,0
	25–30 tahun	16	29,1
	Kategori usia tertua	6	10,9
Masa kerja	1–3 tahun	26	47,3
	4–6 tahun	23	41,8
	Lebih dari 6 tahun	6	10,9
Total		55	100,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki (63,6%), sedangkan perempuan berjumlah 36,4%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 19–24 tahun, yaitu 60,0%. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, kelompok dengan masa kerja 1–3 tahun merupakan kelompok terbesar, yakni 47,3%, diikuti masa kerja 4–6 tahun sebesar 41,8%. Komposisi ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan berusia relatif muda dengan masa kerja tidak lebih dari enam tahun. Karakteristik tersebut menjadi konteks penting dalam memahami persepsi karyawan mengenai keseimbangan kehidupan kerja, tekanan pekerjaan, keadilan kompensasi, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Hasil analisis terhadap 55 responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Rata-rata	Standar deviasi
Work-life balance	55	24,42	3,370
Stres kerja	55	53,29	3,895
Keadilan kompensasi	55	21,85	3,033
Turnover intention	55	38,62	3,291

Berdasarkan Tabel 2, variabel stres kerja memiliki standar deviasi tertinggi, yaitu 3,895. Hal ini menunjukkan bahwa skor stres kerja responden memiliki variasi relatif lebih besar dibandingkan skor variabel lainnya. Sebaliknya, keadilan kompensasi memiliki standar deviasi terendah, yaitu 3,033, sehingga skor responden pada variabel tersebut relatif lebih terkonsentrasi di sekitar nilai rata-ratanya. Nilai rata-rata antarkonstruk tidak dibandingkan secara langsung untuk menentukan variabel yang paling dominan karena jumlah butir pernyataan setiap variabel berbeda.

Hasil distribusi frekuensi memberikan gambaran lebih lanjut mengenai kondisi yang dirasakan karyawan. Pada variabel *work life balance*, sebanyak 94,5% responden tidak setuju bahwa tuntutan pekerjaan masih memberikan waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga, teman, atau pasangan. Pada variabel stres kerja, sebanyak 63,6% responden setuju bahwa atasan cenderung menuntut hasil instan tanpa mempertimbangkan proses dan kendala pekerjaan. Sementara itu, pada variabel keadilan kompensasi, 92,7% responden tidak setuju bahwa gaji pokok yang diterima telah sepadan dengan tingkat kesulitan tugas. Adapun pada variabel *turnover intention*, sebanyak 70,9% responden setuju bahwa mereka merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari.

Temuan deskriptif tersebut mengindikasikan adanya persoalan pada keseimbangan kehidupan kerja, tekanan dari atasan, dan persepsi terhadap kompensasi. Kebosanan terhadap rutinitas juga muncul sebagai salah satu karakteristik yang menonjol pada variabel *turnover intention*. Meskipun demikian, distribusi frekuensi merupakan gambaran jawaban responden dan tidak dengan sendirinya membuktikan hubungan sebab-akibat. Hubungan antarvariabel selanjutnya dianalisis melalui pengujian regresi dan hipotesis.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai kelayakan butir pernyataan dalam mengukur setiap variabel, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal instrumen. Hasil pengujian dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah butir	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-life balance	12	0,557–0,752	0,885	Valid dan reliabel
Stres kerja	14	0,490–0,762	0,898	Valid dan reliabel
Keadilan kompensasi	11	0,565–0,761	0,894	Valid dan reliabel
Turnover intention	10	0,578–0,838	0,905	Valid dan reliabel

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai (r) hitung di atas (r) tabel sebesar 0,261. Dengan demikian, seluruh butir pada keempat variabel memenuhi kriteria validitas yang digunakan dalam penelitian. Nilai Cronbach's Alpha setiap variabel juga lebih besar dari 0,60, dengan rentang 0,885–0,905. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan pemeriksaan terhadap asumsi regresi. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Monte Carlo significance sebesar 0,344, lebih besar daripada 0,05, sehingga residual dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Pengujian multikolinearitas

menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,742 untuk *work life balance*, 0,674 untuk stres kerja, dan 0,694 untuk keadilan kompensasi. Adapun nilai VIF masing-masing variabel adalah 1,347; 1,484; dan 1,440. Seluruh nilai tersebut memenuhi kriteria tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10.

Pemeriksaan grafik scatterplot juga menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar tanpa membentuk pola teratur yang jelas, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas berdasarkan pemeriksaan visual. Secara keseluruhan, hasil pengujian tersebut mendukung kelayakan penggunaan regresi untuk menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen dan uji F untuk mengevaluasi pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap *turnover intention*. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien B	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keputusan
Work-life balance	−0,332	−2,613	1,675	0,012	H1 diterima
Stres kerja	0,322	2,792	1,675	0,007	H2 diterima
Keadilan kompensasi	0,028	0,195	1,675	0,846	H3 ditolak

Berdasarkan uji t dengan taraf signifikansi 5% dan nilai t tabel sebesar 1,675, *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (B = −0,332; t = −2,613; p = 0,012), sehingga H1 diterima. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (B = 0,322; t = 2,792; p = 0,007), sehingga H2 diterima. Sementara itu, keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (t = 0,195; p = 0,846), sehingga H3 ditolak.

Kemudian, hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 9,589 dengan signifikansi p < 0,001. Dengan demikian, *work life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini berarti bahwa meskipun keadilan kompensasi tidak signifikan ketika diuji secara parsial, variabel tersebut tetap menjadi bagian dari kombinasi faktor yang secara simultan berkaitan dengan *turnover intention* dalam model penelitian.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Penelitian

Indikator	Nilai
Koefisien korelasi (R)	0,601
Adjusted R Square	0,323
Variasi yang dijelaskan model	32,3%
Variasi di luar model	67,7%

Tabel 5 memperlihatkan bahwa model memiliki koefisien korelasi sebesar 0,601. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,323 menunjukkan bahwa 32,3% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh work-life balance, stres kerja, dan keadilan kompensasi. Adapun 67,7% sisanya berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya, tetapi kontribusinya tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini..

Pembahasan

Pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Alfamidi Area Sawangan. Koefisien regresi sebesar −0,332 dan nilai signifikansi 0,012 mengindikasikan bahwa peningkatan *work life balance* berkaitan dengan penurunan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, setelah memperhitungkan variabel lain dalam model. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan meningkatnya *turnover intention*.

Temuan ini dapat dipahami melalui kondisi kerja yang terungkap dalam analisis deskriptif. Sebanyak 94,5% responden tidak setuju bahwa tuntutan pekerjaan memberikan waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga, teman, atau pasangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa alokasi waktu untuk kehidupan pribadi menjadi persoalan yang menonjol bagi responden. Dalam lingkungan ritel yang menuntut keberlangsungan operasional toko, pengaturan jadwal kerja dan waktu istirahat menjadi aspek penting dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara konseptual, keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kemampuan individu memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus kebutuhan di luar pekerjaan. Ketika keseimbangan tersebut lebih terjaga, karyawan berpotensi merasakan kondisi kerja yang lebih dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Sebaliknya, keterbatasan waktu pribadi dapat meningkatkan ketidaknyamanan dan mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan dengan pengaturan waktu yang lebih sesuai. Dalam penelitian ini, interpretasi tersebut didukung oleh arah koefisien regresi yang negatif dan signifikan, bukan semata-mata oleh hasil deskriptif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu Adam et al., (2025), Hafid & Prasetio (2019), Puspitasari & Rizqi (2024), Triningsih & Darma (2023) serta Yaqin & Indradewa (2025), yang menempatkan *work life balance* sebagai faktor penting dalam

menekan niat keluar karyawan. Dengan demikian, H1 didukung oleh hasil empiris penelitian ini.

Implikasi praktisnya, perusahaan dapat mengevaluasi pengaturan jadwal kerja, kecukupan waktu istirahat, dan pembagian beban kerja agar karyawan memiliki kesempatan memadai untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Langkah tersebut relevan sebagai upaya retensi karyawan, terutama pada unit operasional yang membutuhkan kehadiran dan kesiapan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan koefisien regresi sebesar 0,322 dan signifikansi 0,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berkaitan dengan peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Di antara ketiga variabel independen, stres kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian karena tekanan pekerjaan dapat dialami secara langsung dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Hasil deskriptif memperlihatkan bahwa 63,6% responden setuju bahwa atasan menuntut hasil secara instan tanpa mempertimbangkan proses dan kendala yang dihadapi karyawan. Selain itu, responden juga melaporkan persoalan berupa keterbatasan kebebasan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan serta pola waktu kerja yang tidak menentu. Temuan tersebut menggambarkan beberapa sumber tekanan yang dirasakan karyawan, baik yang berhubungan dengan tuntutan atasan maupun pengaturan pekerjaan.

Secara konseptual, stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melampaui sumber daya atau kemampuan individu untuk mengatasinya. Tekanan yang berlangsung berulang dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis dan mengurangi kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam keadaan demikian, keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat muncul sebagai respons terhadap kondisi kerja yang dianggap sulit dipertahankan. Arah hubungan positif pada penelitian ini mendukung penjelasan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, antara lain Rukhviyanti & Susanti (2020), Ratnaningsih (2021), Tarigan et al., (2021), dan Marcella & Ie (2022). Penelitian-penelitian tersebut mengindikasikan bahwa tekanan psikologis dan beban kerja berlebih berkaitan dengan meningkatnya *turnover intention*. Oleh karena itu, H2 didukung oleh hasil pengujian.

Implikasi praktisnya adalah perlunya evaluasi terhadap penetapan target, komunikasi antara atasan dan karyawan, distribusi tugas, serta fleksibilitas dalam penyelesaian pekerjaan.

Atasan perlu mempertimbangkan kendala operasional yang dihadapi karyawan, sedangkan perusahaan dapat memperkuat mekanisme penyampaian masalah kerja agar tekanan yang berulang dapat diidentifikasi dan ditangani lebih awal.

Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berbeda dari dua variabel sebelumnya, keadilan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji parsial menghasilkan nilai t sebesar 0,195 dan signifikansi 0,846, yang lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, H3 tidak didukung oleh data penelitian ini. Artinya, setelah mempertimbangkan *work life balance* dan stres kerja dalam model, belum terdapat bukti statistik yang memadai bahwa keadilan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Alfamidi Area Sawangan.

Temuan ini menarik apabila dibandingkan dengan hasil deskriptif. Sebanyak 92,7% responden tidak setuju bahwa gaji pokok yang diterima sepadan dengan tingkat kesulitan tugas. Meskipun persepsi mengenai kesepadanan gaji tersebut cenderung negatif, kondisi itu tidak diikuti oleh bukti statistik mengenai pengaruh parsial yang signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, persepsi terhadap kompensasi dan keputusan atau niat untuk meninggalkan perusahaan perlu dibedakan: ketidakpuasan pada suatu aspek pekerjaan tidak selalu menjadi prediktor langsung yang signifikan ketika faktor lain dianalisis secara bersamaan.

Hasil ini mengemukakan kemungkinan bahwa keluhan kompensasi dirasakan secara luas oleh karyawan sehingga bukan menjadi faktor pembeda utama antara karyawan yang ingin bertahan dan yang ingin keluar. Penjelasan tersebut dapat dipertimbangkan sebagai interpretasi kontekstual, tetapi belum dapat dipastikan sebagai mekanisme penyebab karena penelitian ini tidak menguji alasan tersebut secara khusus. Hasil yang tidak signifikan juga tidak berarti bahwa kompensasi tidak penting bagi kesejahteraan karyawan atau tidak berpengaruh dalam konteks organisasi lainnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Burhanudin et al., (2025), Herdiansyah et al., (2025), serta Putri et al., (2024), yang melaporkan bahwa keadilan kompensasi tidak selalu menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa hubungan antara kompensasi dan niat keluar dapat bergantung pada faktor lain, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan stres kerja. Dengan demikian, H3 tidak didukung.

Implikasi praktisnya, perusahaan tetap perlu mengevaluasi kesesuaian kompensasi dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, transparansi penilaian kinerja, serta komunikasi

mengenai dasar pemberian imbalan. Namun, strategi retensi tidak sebaiknya hanya berfokus pada kompensasi. Berdasarkan temuan penelitian ini, perbaikan keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan stres kerja juga layak menjadi prioritas.

Pengaruh *Work Life Balance,* Stres Kerja, dan Keadilan Kompensasi secara Simultan terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 9,589 dengan signifikansi $p < 0,001$. Hasil ini membuktikan bahwa *work life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Alfamidi Area Sawangan. Dengan demikian, H4 didukung oleh hasil penelitian. Koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,323 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 32,3% variasi *turnover intention*. Sementara itu, 67,7% variasi lainnya berada di luar penjelasan model. Hasil ini menunjukkan bahwa niat keluar karyawan berkaitan dengan kombinasi sejumlah aspek pekerjaan, tetapi belum sepenuhnya dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yang diteliti.

Temuan simultan ini juga membantu menjelaskan mengapa keadilan kompensasi tidak signifikan secara parsial, tetapi model secara keseluruhan tetap signifikan. Pengujian parsial menilai kontribusi suatu variabel ketika variabel lain dalam model turut diperhitungkan, sedangkan uji simultan mengevaluasi signifikansi model yang memuat ketiga variabel secara bersama-sama. Oleh sebab itu, signifikansi model tidak berarti bahwa setiap variabel independen pasti signifikan secara individual.

Secara terapan, perusahaan perlu memandang *turnover intention* sebagai persoalan multidimensional. Perbaikan kompensasi tetap relevan, tetapi perlu disertai pengaturan waktu kerja yang lebih seimbang, pengelolaan tuntutan pekerjaan yang proporsional, dan komunikasi atasan yang mempertimbangkan kendala operasional. Penelitian lanjutan dapat memasukkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan niat keluar karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *work life balance* dan stres kerja merupakan faktor yang berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* dalam konteks karyawan Alfamidi Area Sawangan. Sementara itu, keadilan kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial dalam model ini, meskipun tetap termasuk dalam model yang signifikan secara simultan. Temuan tersebut memberikan dasar empiris bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi retensi yang tidak hanya memperhatikan imbalan finansial, tetapi juga kualitas pengaturan kerja dan kondisi psikologis karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Area Sawangan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, keadilan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, *work life balance*, stres kerja, dan keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,323. Artinya, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 32,3% variasi *turnover intention*, sedangkan 67,7% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan serta mengelola stres kerja melalui pembagian beban kerja yang proporsional, komunikasi yang efektif, dan dukungan atasan. Meskipun keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, evaluasi sistem kompensasi tetap dapat dilakukan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini terbatas pada 55 karyawan di lima gerai Alfamidi Area Sawangan sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih luas dan mempertimbangkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *turnover intention*.

DAFTAR REFERENSI

Adam, R., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2025). Pengaruh Work Stress, Worklife Balance, Dan Workload Terhadap Turnover Intention. *Media Ekonomi*, 29–40. https://doi.org/10.30595/medek.v25i2.18331

An, J., & Lasi, M. B. A. (2024). The Interplay of Fairness and Performance-Based Pay: Insights into Employee Compensation Satisfaction. *Economics and Management Innovation*, *1*(1), 1–6. https://doi.org/10.70088/vbqbbe73

Budi, D. S., & Jahja, A. S. (2023). The Effect of Compensation and Leadership Style on Turnover Intention with Work Motivation as Intervening Variable at PNM Mekaar Regional Mojokerto. *Formosa Journal of Sustainable Research*, *2*(8), 1843–1864. https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i8.5425

Burhanudin, B., Ardiansyah, F., & Kuswantoro, F. (2025). The Effects Of Compensation On Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, *4*(6). https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i6.1407

Collins, N., Ngo, A., Stanton, P., Ren, S., & Rowley, C. (2023). Employee perceptions of pay equity and compensation factors: A study of Vietnamese state-owned enterprises. *Asia Pacific Business Review*, *29*(3), 778–796. https://doi.org/10.1080/13602381.2021.1943941

Constantio S., F., & Bangun, W. (2025). Workload, Job Stress, and Employee Turnover Intention. *Journal of Management and Digital Business*, *5*(2), 435–448. https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1554

Frantz, A., & Holmgren, K. (2019). The Work Stress Questionnaire (WSQ) – reliability and face validity among male workers. *BMC Public Health*, *19*(1), 1580. https://doi.org/10.1186/s12889-019-7940-5

Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2019). Pengaruh Work life balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, *14*(3), 48. https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17

Herdiansyah, S., Suhardi, & Firdaus, R. (2025). Compensation, Technology Use, Work Stress, and Organisational Commitment Towards Gen Z's Turnover Intention. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, *8*(1), 77–92. https://doi.org/10.31605/mandar.v8i1.5917

Kurniawati, I. Y., & Surya, A. P. (2022). DAMPAK KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN STARTUP. *Teropong : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *11*(1), 16. https://doi.org/10.22441/teropong.v11i1.17147

Marcella, J., & Ie, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *6*(1), 213. https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321

Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh work life balance, burnout, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada tenaga medis wanita RSUD Limpung). *Jurnal Kolaboratif Sains*, *6*(11), 1438–1448. https://doi.org/http://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340

Prajitno, M., Nugroho, E., & Widjaja, L. K. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial di PT Kohjing Visi Media Jember. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, *6*(5), 4296–4304. https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5.6213

Pramudita, D. P. D., Mayasari, A., & Florensia Marshanda Luna Almoza. (2025). Job Stress, Job Burnout, and Turnover Intention in Employees of Digital Education Platform and Book Provider Company PT. XYZ. *International Journal of Economics and Management Research*, *4*(2), 646–654. https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.444

Puspitasari, F. A., & Rizqi, M. A. (2024). Work-Life Balance, Employee Workload, Leadership Style In Its Influence On Turnover Intention At Bina Insan Foundation. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, *8*(3), 801–805. https://doi.org/10.33751/jhss.v8i3.11013

Putri, A. E., Handayani, N., & Rubini, R. A. (2025). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KEADILAN KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KLINIK NAJWA MEDIKA DEPOK. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *5*(4), 4691–4708. https://doi.org/10.53625/jirk.v5i4.11191

Putri, N. M. E. A., Kepramareni, P., & Gunadi, I. Gst. N. B. (2024). The effect of compensation, career development and job satisfaction on employee turnover intention at hooray school Bali. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *10*(3), 939–948. https://doi.org/10.29210/020244555

Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1267–1278. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278

Robbins & Judge. (2022). Factors that impact on employee turnover intentions: How transformational leadership can help. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *36*(4), 41–43. https://doi.org/10.1108/DLO-01-2022-0016

Roswiyanti. (2025). *Manajemen sumber daya manusia [E-book]*. KBM Indonesia.

Rukhviyanti, N., & Susanti, S. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN CUTTING PADA PT KWANGDUK WORLD WIDE, CIKALONG WETAN. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, *12*(1), 13–24. https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44

Sariani, N. L. P., Susi Arijanti, Betty Rahayu, Fatimah Malini Lubis, & Hedrat M. Nure. (2023). Determinant Factors Of Work Stress Of Production Workers At National Printing Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(4), 1629–1634. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1412

Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, *13*(1), 229–254. https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8

Tarigan, P. S., Ginting, P., & Siahaan, E. (2021). Effect of Job Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of STMIK STIE Mikroskil. *International Journal of Research and Review*, *8*(4), 468–474. https://doi.org/10.52403/ijrr.20210456

Triningsih, N. N., & Darma, G. S. (2023). Compensation, Worklife Balance, Employee Engagement, and Turnover Intention. *Quantitative Economics and Management Studies*, *5*(1), 10–21. https://doi.org/10.35877/454RI.qems2158

Yaqin, A. A., & Indradewa, R. (2025). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(4), 2279–2292. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3437