



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v3i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada PT XYZ (Mitra) Jakarta Selatan)

Handika Nurharfiansyah¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, 111211091@mahasiswa.undira.ac.id

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: *This study aims to analyze the effect of compensation, workload, and non-physical work environment on employee turnover at PT XYZ South Jakarta. Turnover Intention is an important indicator to predict the potential for employee departure from the company. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling method, where the entire employee population of 62 people is sampled. Data were collected through the distribution of structured questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of the SmartPLS application. The results showed that fluctuations had a negative and significant effect on employee turnover ($O = -0.302$, $T = 2.462$, $p = 0.014$), workload had a positive and significant effect ($O = 0.322$; $T = 2.520$, $p = 0.012$), while the non-physical work environment had a negative and significant effect ($O = -0.312$, $T = 2.449$, $p = 0.014$). These findings indicate that providing inadequate savings, proportional workload management, and creating a conducive non-physical work environment can reduce employees' intention to leave the company.*

Keyword: *compensation, non-physical work environment, SmartPLS, turnover intention, workload*

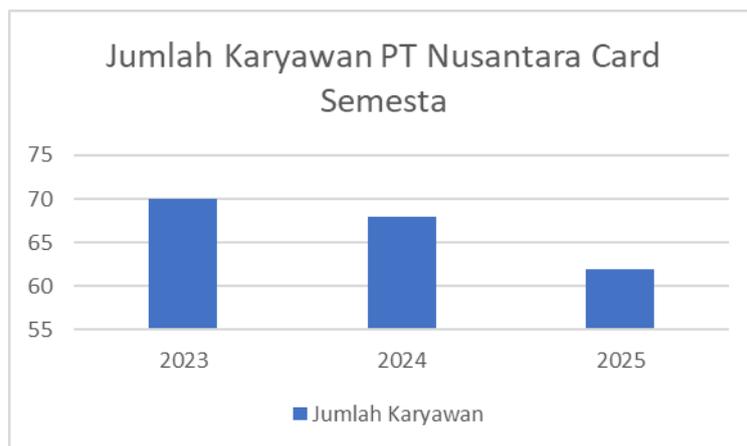
Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ Jakarta Selatan. *Turnover intention* merupakan indikator penting untuk memprediksi potensi keluarnya karyawan dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *sampling jenuh*, dimana seluruh populasi karyawan yang berjumlah 62 orang dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($O = -0,302$; $T = 2,462$; $p = 0,014$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($O = 0,322$; $T = 2,520$; $p = 0,012$), sedangkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh negatif dan signifikan ($O = -0,312$; $T = 2,449$; $p = 0,014$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang memadai, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kata Kunci: beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, *SmartPLS*, *turnover intention*

PENDAHULUAN

Di masa perkembangan zaman serta kompetisi usaha yang semakin kompetitif, kesuksesan dan keberhasilan bisnis tidak hanya berasal dari produk atau layanan yang berkualitas tinggi, melainkan juga oleh efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Terdapat tantangan utama dalam bagian pengelolaan SDM ialah menjaga *stabilitas* tenaga kerja, khususnya dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dikenal sebagai *turnover intention*. Hal ini menjadi perhatian serius karena berpotensi menimbulkan efek buruk bagi efisiensi pelaksanaan, pengeluaran perusahaan untuk penerimaan dan pelatihan karyawan, serta menurunkan moral kerja tim yang ditinggalkan.

Fenomena yang terjadi di Perusahaan XYZ (NCS), sebuah perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa pengantaran dokumen, barang, dan paket, adalah tingginya kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Fenomena ini muncul akibat sejumlah faktor yang memengaruhi, antara lain kompensasi yang dirasa kurang kompetitif, beban kerja yang dirasakan berlebihan, serta suasana kerja non fisik yang dianggap kurang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang dirasakan belum mencerminkan keadilan oleh sebagian karyawan atau tidak sesuai harapan bisa membuat loyalitas karyawan menurun. Begitu juga, jika beban kerja terlalu banyak atau memakan waktu terlalu lama, hal ini bisa memicu stres dan kelelahan. Sejumlah studi juga mengungkapkan bahwa di samping kompensasi, terdapat berbagai variabel lain yang berperan signifikan dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Faktor-faktor tersebut mencakup tingkat motivasi kerja, komitmen individu terhadap organisasi, serta pengaruh budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan kerja (Studi et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengisi celah dalam kajian sebelumnya dengan melakukan analisis kuantitatif mengenai sejauh mana kompensasi, beban atau tekan pekerjaan, dan lingkungan suasana kerja mempengaruhi niat untuk keluar dari perusahaan di lingkungan PT. XYZ.



Gambar 1. Data Karyawan

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan 2022 s/d 2025

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir Karyawan
2022	55	15	10	60
2023	60	18	8	70
2024	70	10	12	68
2025	68	8	14	62

Berdasarkan grafik dan tabel 1. di atas, terlihat adanya tren penurunan jumlah karyawan sebagai kurir. Penurunan ini mencerminkan kondisi yang tidak stabil dalam hal *turnover intention* karyawan, yang bisa menjadi indikasi adanya persoalan pada kondisi internal perusahaan. Beragam penyebab dapat menjadi pemicu munculnya kondisi ini, antara lain ketidakpuasan terhadap kompensasi, tekanan pekerjaan yang berlebihan, serta kurangnya kenyamanan dalam lingkungan kerja non-fisik. Apabila situasi tersebut dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, maka berpotensi memicu dampak negatif jangka panjang, termasuk menurunnya semangat kerja, meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang tersisa, serta menurunnya kualitas layanan atau produk perusahaan.

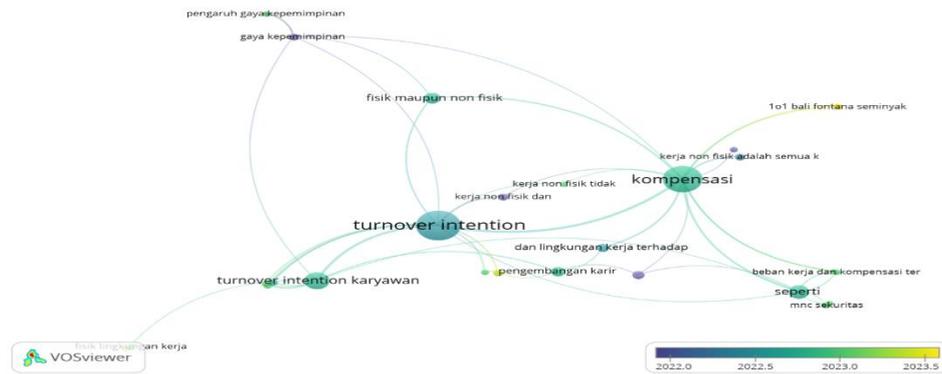
Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kecenderungan karyawan dalam meninggalkan perusahaan, peneliti melakukan prasurvei terhadap 62 responden di PT. XYZ. Hasil pra survei mengenai faktor penyebab **turnover intention** disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Pra-survei faktor *turnover intention* karyawan

No	Variabel	Jumlah Responden	Persentase Responden (%)
1	Kompensasi	14	22,6%
2	Beban Kerja	11	17,7%
3	Lingkungan Kerja non fisik	11	17,7%
4	Gaya Kepemimpinan	10	16,1%
5	Kepuasan Kerja	8	12,9%
6	Pengembangan Karir	4	6,5%
7	Motivasi Kerja	4	6,5%
	Total	62	100,0%

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 62 karyawan, faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi dengan persentase sebesar 22,6%. Faktor berikutnya yang cukup dominan adalah beban kerja dan lingkungan kerja non fisik yang masing-masing memperoleh nilai 17,7%. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh cukup signifikan dengan persentase 16,1%, diikuti oleh kepuasan kerja sebesar 12,9%. Sementara itu, faktor pengembangan karir dan motivasi kerja memperoleh persentase yang lebih rendah, masing-masing sebesar 6,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi masih menjadi faktor paling menentukan dalam niat karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan, disusul aspek beban kerja, lingkungan kerja, serta kepemimpinan.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis juga melakukan analisis bibliometrik menggunakan *software VOSviewer* terhadap jurnal-jurnal terdahulu selama 5 tahun terakhir yang diperoleh melalui *software publish*, untuk memetakan tren penelitian, kata kunci yang sering muncul, serta hubungan antar penulis dan institusi. Berikut ini adalah hasil analisis bibliometrik untuk penentuan variabel yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan sebuah perusahaan.



Gambar 2. Analisis Bibliometrik

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik pada gambar di atas terlihat variabel kompensasi menjadi pusat perhatian dalam penelitian tentang niat karyawan untuk keluar *turnover intention*, karena sering dikaitkan langsung dengan banyak istilah penting lainnya. Ukuran titik simpul yang besar menunjukkan bahwa isu ini banyak dibahas. Istilah beban kerja biasanya muncul bersama kompensasi, menandakan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa imbalan yang sepadan bisa meningkatkan keinginan karyawan untuk *resign*. Sementara itu, faktor lingkungan kerja non fisik seperti dukungan psikologis, budaya kerja, dan rasa aman emosional juga berperan dalam keputusan seseorang untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya. Kesimpulannya, gaji yang sesuai, beban pekerjaan masih dalam batas normal, serta suasana kerja yang nyaman dan mendukung merupakan penyebab utama dalam mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi yang karyawan terima menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan niat karyawan untuk bertahan di organisasi saat ini atau berpindah ke tempat kerja lain yang dianggap lebih menguntungkan (Ginjar Arif Santoso & M. Sulhan, 2023).

Turnover intention karyawan dapat diminimalkan apabila perusahaan mampu secara efektif memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif, beban pekerjaan yang seimbang dengan kemampuan setiap pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung secara psikologis maupun sosial. Isu tersebut menjadi perhatian penting untuk dikaji lebih lanjut karena menyangkut faktor penting dalam upaya perusahaan menekan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merasa terdorong untuk menyusun studi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan Kerja non-fisik terhadap *Turnover Intention* karyawan (Studi PT XYZ Cabang Jakarta Selatan)”.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif, serta metode asosiatif. Metode asosiatif menurut Sugiyono (2023), merupakan sebuah perumusan masalah dalam penelitian yang dirancang untuk menggali adanya keterkaitan atau korelasi dua variabel maupun beberapa variabel. Dengan demikian penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif yang bertujuan sebagai menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel *independen*, kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja non-fisik (X3), terhadap variabel *dependen*, *turnover intention*(Y).

Populasi ini bisa berupa individu, kelompok, benda, atau peristiwa, tergantung pada tujuan dan konteks penelitian yang sedang dilakukan. Jumlah populasi karyawan pada PT. XYZ cabang Jakarta Selatan tahun 2025 yaitu berjumlah 62 orang. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden.

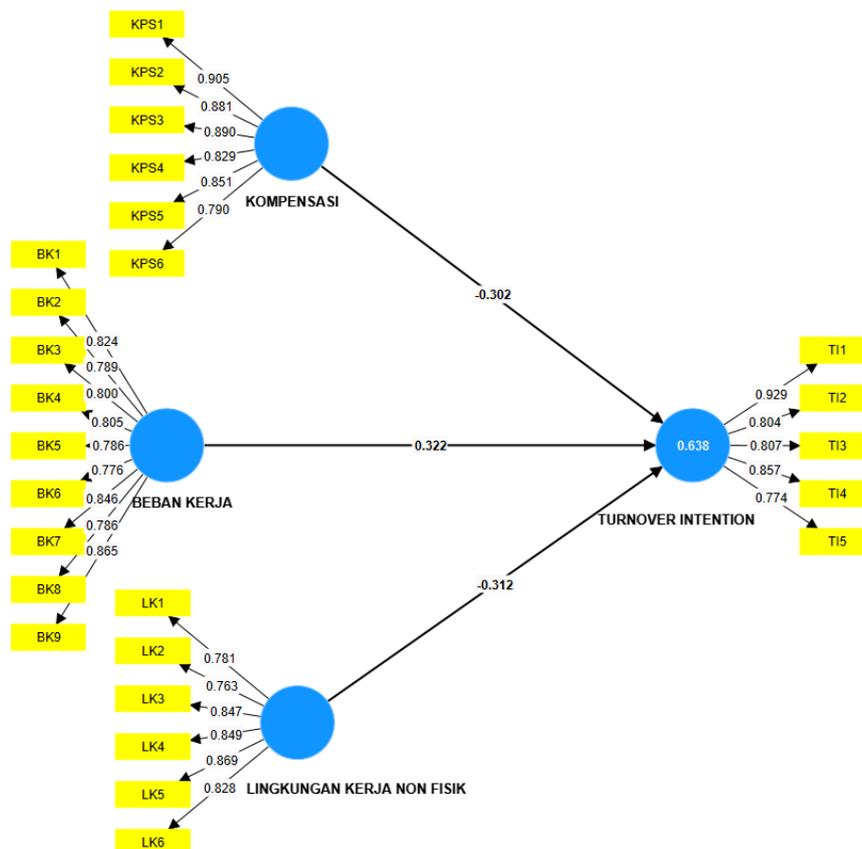
Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam studi ini berjumlah 62 orang, sesuai dengan total keseluruhan populasi yang ada.

Pendapat Sugiyono (2023), pendekatan kuantitatif merupakan suatu strategi penelitian ini didasarkan pada data yang nyata, yang digunakan untuk penerapan dalam pengambilan sampel serta populasi penelitian. Data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga memungkinkan penggunaan alat uji hitung sebagai proses menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan (Listiani, 2023). Hasil perhitungan dari nilai tersebut kemudian akan dilakukan analisis statistik dengan menggunakan *Smart PLS 4.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam penerapan teknik analisis data menggunakan *SmartPLS*, terdapat tiga aspek utama yang digunakan sebagai dasar dalam mengevaluasi model pengukuran (*outer model*). Tiga aspek krusial yang harus diperhatikan meliputi Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit.



Gambar 3. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil Uji Convergent Validity (*Outer Loadings*)

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan turnover intention memenuhi kriteria validitas yang diinginkan, yaitu memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Nilai loading factor yang tinggi menandakan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten dengan baik dan efektif. Oleh karena itu, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud, yang memperkuat kredibilitas model pengukuran yang diterapkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Hasil analisis diskriminan melalui uji cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang relevan dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mengukur variabel yang tepat tanpa tumpang tindih dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan baik, yang memastikan setiap indikator hanya mewakili konstruk yang sesuai.

Hasil Pengujian Validitas Diskriminan Kriteria Fornell-Larcker

Berdasarkan hasil uji Fornell-Larcker Criterion, terlihat bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dari korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai. Setiap konstruk mampu menjelaskan varians dalam indikator-indikatornya dengan baik, dan tidak ada tumpang tindih antara konstruk satu dengan yang lainnya, yang mendukung kekuatan validitas model yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Hasil perhitungan AVE menunjukkan bahwa semua nilai AVE untuk konstruk dalam penelitian ini lebih besar dari 0,50. Ini mengindikasikan bahwa model pengukuran yang diterapkan dapat menjelaskan sebagian besar varians yang terdapat pada indikator-indikator dalam setiap konstruk. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 memperkuat bahwa konstruk yang digunakan dalam model ini memiliki kualitas yang baik dan dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut.

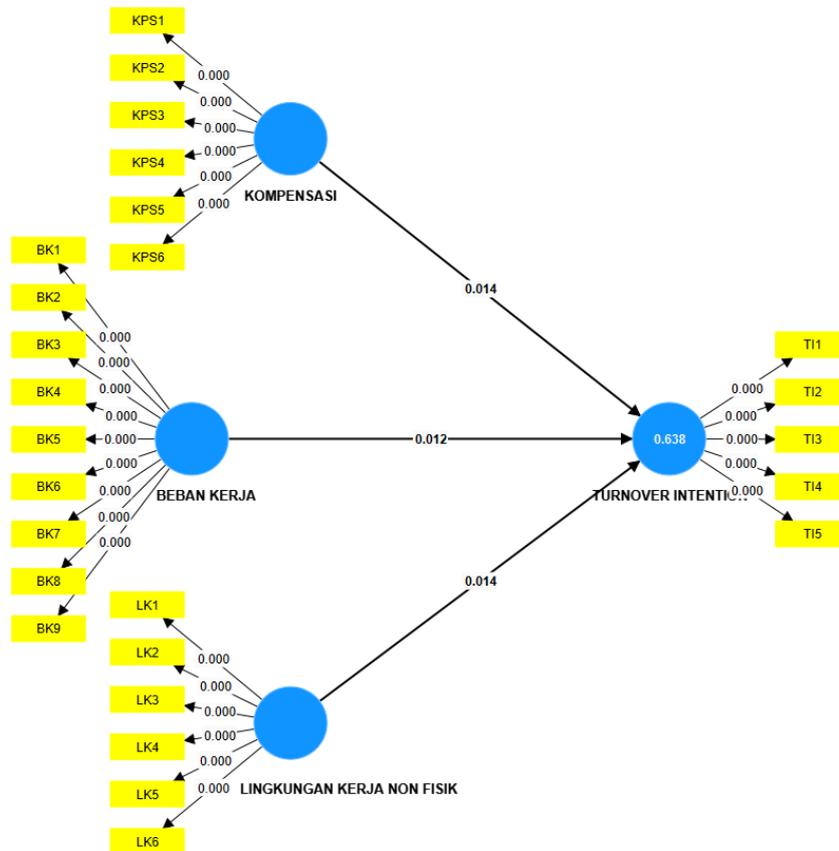
Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Hasil uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa semua nilai HTMT berada di bawah 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik, karena tidak ada korelasi yang tinggi antara konstruk yang berbeda. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini berhasil memenuhi persyaratan untuk validitas diskriminan yang memadai.

Hasil6 Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk semua konstruk lebih besar dari 0,70. Ini mengindikasikan bahwa semua konstruk dalam model penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk pengukuran yang konsisten, dan model yang digunakan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Model Structural (Inner Model)



Gambar 5. Model Struktural (Inner Model)

Hasil Uji R-Square (R²)

Nilai R-Square (R²) untuk variabel turnover intention adalah 0,638, yang menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan untuk menjelaskan 63,8% variansi dari turnover intention. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat dan mendekati kuat, yang berarti bahwa model ini cukup baik dalam menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sisa 36,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, yang menunjukkan keterkaitan yang kuat antara variabel yang diuji.

Hasil Nilai F-Square (F²)

Hasil pengujian F-Square (F²) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Nilai F² untuk kompensasi (0,149), beban kerja (0,154), dan lingkungan kerja non-fisik (0,110) semuanya termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel ini berperan penting dalam mempengaruhi turnover intention.

Hasil Uji Nilai Q-Square (Q²)

Nilai Q-Square (Q²) yang diperoleh adalah 0,412, yang menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif yang baik. Nilai ini lebih besar dari 0, yang menandakan bahwa model dapat memprediksi dengan akurat variabel turnover intention berdasarkan data yang telah dianalisis. Ini menunjukkan bahwa model ini dapat memberikan prediksi yang

relevan dan dapat diandalkan dalam konteks prediksi variabel dependen di luar sampel yang dianalisis.

Uji Hipotesis Penelitian

Korelasi dinyatakan signifikan jika hasil t-statistik lebih besar dari 2,001, sesuai hasil t-tabel pada signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values			
	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
BEBAN KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.322	2.520	0.012
KOMPENSASI -> TURNOVER INTENTION	-0.302	2.462	0.014
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK -> TURNOVER INTENTION	-0.312	2.449	0.014

Hasil dan Pembahasan

H1 : Kompensasi berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan pengujian pada pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan hasil original sampel yaitu -0,302 serta t-statistik 2,462 > *t-table* 2,001, dan *p-value* 0,014 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Kondisi nyata yang terjadi adalah, kompensasi yang memadai mampu menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jika imbalan dirasa adil dan sesuai dengan beban kerja, karyawan akan lebih puas serta loyal. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sebanding mendorong mereka mencari pekerjaan lain dengan penghargaan lebih baik. Temuan dari penelitian sebelumnya juga menguatkan hasil ini, di mana hubungan negatif tersebut menggambarkan bahwa semakin baik tingkat kompensasi yang diterima, akan menurunkan kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi tersebut. (Aji & Sudiro, 2024).

H2: Beban Kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan analisis menunjukkan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada turnover intention, terlihat hasil original sampel 0,322, t-statistik 2,520 > *t-table* 2,001, serta *p-value* 0,012 < 0,05. Artinya, H0 ditolak dan H2 diterima. Di lapangan, karyawan sering menghadapi pekerjaan berlebihan, keterbatasan waktu, dan tuntutan yang menimbulkan tekanan psikologis. Kondisi ini membuat mereka lelah secara fisik maupun mental, sehingga timbul niat mencari pekerjaan yang lebih seimbang. Temuan dari studi terdahulu juga memperlihatkan hasil serupa, yakni adanya korelasi positif antara beban kerja dengan keinginan karyawan meninggalkan suatu pekerjaannya (Issn, 2024).

H3: Lingkungan Kerja *non-fisik* berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan *output* pengujian pada pengaruh Lingkungan kerja *non-fisik* terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai *original sample* -0,312, t-statistik 2,449 > *t-table* 2,001, dan *p-values* 0,014 < 0,05. Analisis tersebut menjelaskan bahwa H0 ditolak serta (H3) diterima. Kondisi nyata di lapangan Lingkungan kerja *non-fisik* yang positif, seperti hubungan harmonis, komunikasi efektif, dan dukungan sosial, dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, konflik, kurangnya dukungan atasan, dan komunikasi yang buruk justru meningkatkan turnover intention. Karena itu, suasana kerja yang kondusif dan relasi sosial yang sehat menjadi faktor penting dalam menekan keinginan pindah kerja. Studi ini konsisten berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan adanya

pengaruh negatif signifikan antara lingkungan kerja non-fisik terhadap niat karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan (Novianti et al., 2024b).

KESIMPULAN

Kompensasi terbukti memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan pegawai meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Dengan kata lain, ketika kompensasi yang diterima karyawan meningkat atau dinilai semakin memadai, maka niat keluar dari perusahaan akan menurun, namun sebaliknya apabila yang diterima pegawai baik dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, maka semakin kecil kemungkinan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Tingkat beban kerja mempunyai dampak positif signifikan terhadap *turnover intention*. Meningkatnya beban kerja yang diterima oleh pegawai, baik dalam aspek fisik maupun mental, maka semakin besar juga keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya tersebut. Tekanan pekerjaan apabila terlalu tinggi dapat memicu stres dan rasa lelah yang berlebihan, sehingga mendorong individu dalam mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih ringan dan seimbang.

Lingkungan kerja *non-fisik* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan. Ketika suasana kerja terasa kondusif, hubungan antar rekan kerja harmonis, komunikasi dengan atasan berjalan lancar, serta budaya organisasi dinilai adil dan kondusif, Faktor psikologis dan sosial di tempat kerja sangat berperan dalam menurunkan *turnover intention*.

Model penelitian ini mampu menjelaskan *turnover intention* dengan cukup baik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebesar 63,8% dari ketiga variabel yang dianalisis dalam penelitian ini mampu memberikan penjelasan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Sisanya, 36,2%, dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan di dalam studi ini. Selain itu, rancangan studi ini juga menunjukkan kapabilitas yang cukup baik dalam memprediksi *turnover intention*, dengan nilai *Q-Square* 0,412.

REFERENSI

- Aji, R., & Sudiro, A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial*. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1034–1044. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.09>
- Ginanjar Arif Santoso, & M. Sulhan. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Natura Laboratoria Prima)*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 55–70. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1254>
- Issn, J. (2024). [Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) ISSN : 2723-0937. 7, 1762–1772.
- Listiani. (2023). *Pengaruh Reputasi Perusahaan, Online Customer Review, Dan Online Customer Rating Terhadap Tingkat Kepercayaan Konsumen*. *Metode Penelitian*, 1, 24–32. [http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB%203.pdf)
- Novianti, V., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2024b). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Home Credit Palembang*. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2). <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26794>
- Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., Riau, U., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Riau, U. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru*. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>

Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA, cv.