Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 1(1) 2025: 106-111,
DOI:

Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)

Available online http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE,* KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SICEPAT EKSPRESS WILAYAH WONOSARI

The Effect of Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Compensation on Turnover Intention among Employees of PT SiCepat Ekspres in the Wonosari Area

Gilang Yuda Hendrawan[1)], Awan Santosa[2)]*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance,* Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Sicepat Ekspress Wilayah Wonosari. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan karyawan Pt Sicepat Ekspress Wilayah Wonosari. Hasil uji instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi scara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspress Wonosari, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspress Wonosari, Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspress Wonosari, dan secara simultan *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspress Wonosari.

Kata Kunci: *Work-Life Balance,* Kepuasan Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*

Abstract

This study aims to examine the influence of Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Compensation on Employee Turnover Intention at PT SiCepat Ekspres, Wonosari Region. Employing a quantitative approach, the research utilized a survey method with data collected through structured questionnaires distributed to employees of PT SiCepat Ekspres in the Wonosari area. The results of the instrument tests confirmed that the data were both valid and reliable. Classical assumption testing indicated that the data were normally distributed and that the regression model was free from multicollinearity and heteroscedasticity. The research results show that Work-Life Balance has no significant effect on the Turnover Intention of employees at PT Sicepat Ekspress Wonosari, Job Satisfaction has no significant effect on the Turnover Intention of employees at PT Sicepat Ekspress Wonosari, Compensation has a negative and significant effect on the Turnover Intention of employees at PT Sicepat Ekspress Wonosari, and simultaneously, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Compensation have a positive and significant effect on the Turnover Intention of employees at PT Sicepat Ekspress Wonosari.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Compensation, Turnover Intention*

How to Cite*:* Hendrawan, *Gilang Yuda*. & Santosa, Awan. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Sicepat Ekspress Wilayah Wonosari

**E-mail: 200510187@student.mercubuana-yogya.ac.id* *ISSN 2550-1305 (Online)*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PENDAHULUAN

Perubahan pola kerja di era globalisasi dan digitalisasi telah membawa dampak besar terhadap dinamika ketenagakerjaan di seluruh dunia. Di tengah kemajuan teknologi dan meningkatnya mobilitas informasi, ekspektasi terhadap produktivitas karyawan juga meningkat (Afnisya`id, 2021). Namun, di sisi lain, tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal menjadi semakin nyata. Banyak organisasi di seluruh dunia kini menghadapi isu serius terkait *turnover intention*, yaitu niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka (Meilia et al., 2023). Turnover yang tinggi tidak hanya menyebabkan hilangnya pengetahuan dan keahlian, tetapi juga menambah beban biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Hardiani et al., 2022). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dan berbagai survei ketenagakerjaan, tingkat mobilitas karyawan di sektor jasa mengalami peningkatan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, beban kerja berlebih, serta ketimpangan antara kompensasi dan kontribusi karyawan menjadi penyebab utama tingginya niat pindah kerja (Nadzirah, 2024). Hal ini tentu menjadi tantangan besar bagi perusahaan, khususnya di sektor logistik dan ekspedisi yang sangat mengandalkan ketepatan waktu dan efisiensi operasional.

Turnover intention merupakan niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang sering kali menjadi indikator awal dari keputusan aktual untuk mengundurkan diri (Yuliani & Ekhsan, 2024). Fenomena ini sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen karena tingginya *turnover intention* dapat mencerminkan adanya masalah mendasar dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, ketidakseimbangan beban kerja, atau kompensasi yang tidak memadai. *Turnover intention* tidak hanya berdampak pada stabilitas sumber daya manusia, tetapi juga menimbulkan konsekuensi finansial dan operasional, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, hingga terganggunya produktivitas tim (Subiyanto & Asyhari, 2024).

Turnover intention karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindari, terutama di industri logistik pada era digital ini yang memainkan peran penting dalam mendukung perkembangan *e-commerce* dan pengiriman barang sehingga persaingan antar perusahaan logistik semakin ketat. Namun masalah tingginya tingkat *turnover intention* ini menjadi salah satu tantangan bagi perusahaan terutama PT Sicepat Express sebagai salah satu perusahaan logistik terkemuka di Indonesia yang nampaknya mengalami masalah *turnover intention*, khususnya di wilayah Wonosari. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat kecenderungan *turnover intention* yang tinggi di kalangan karyawan di wilayah ini. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT Sicepat Express wilayah Wonosari ini antara lain yakni *work-life balance*.

Work-life balance, yaitu kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Novitasari & Dessyarti, 2022). Dari hasil wawancara informal dengan beberapa karyawan PT Sicepat Express, terungkap bahwa faktor *work-life balance* sering kali menjadi alasan utama mereka memutuskan untuk mengundurkan diri. Salah satu karyawan menyatakan, "Beban kerja yang tinggi dan jadwal yang tidak pasti membuat saya sulit untuk memiliki waktu bersama keluarga. Saya merasa lelah, dan lama-lama ini menjadi alasan utama saya keluar dari perusahaan". Apabila karyawan tidak dapat menjaga keseimbangan tersebut, maka tingkat stres dan ketidakpuasan akan meningkat, yang pada akhirnya mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Berdasarkan wawancara informal dengan beberapa karyawan PT Sicepat Express, ditemukan bahwa beberapa dari mereka meninggalkan perusahaan karena merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan *turnover intention*. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Anastia et al., 2021a). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, jika

semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Pada PT Sicepat Express wilayah Wonosari, kondisi lingkungan kerja yang ketat dan menuntut karyawan seringkali membuat karyawan merasakan tekanan tinggi dalam bekerja, yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan wawancara informal dengan beberapa karyawan, terungkap bahwa suasana kerja yang kurang mendukung, minimnya dukungan dari atasan dan kesempatan pengembangan karir yang terbatas sering kali menjadi sumber ketidakpuasan. Seorang karyawan menyatakan, "Kurangnya komunikasi dengan tim dan atasan menjadi kendala dalam pekerjaan saya. Tidak adanya apresiasi dan peningkatan posisi dari kerja keras saya membuat saya merasa stagnan dan akhirnya memutuskan untuk mencari pekerjaan lain yang bisa memberikan saya kesempatan yang lebih baik". Pernyataan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terbatas dalam hal perkembangan karier atau tidak mendapatkan apresiasi yang setimpal atas kontribusi mereka, hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan kerja dan dorongan untuk mencari peluang baru di tempat lain.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* berikutnya adalah kompensasi. Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi (Madison & Hawari, 2023). Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan rasa kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi *turnover intention*. Pada PT Sicepat Express wilayah Wonosari, hasil wawancara informal menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Salah satu karyawan menyatakan, “Saya merasa gaji dan tunjangan tidak cukup untuk menutupi kebutuhan hidup, terutama mengingat beban kerja yang terus meningkat.” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kompensasinya tidak memadai cenderung memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan imbalan yang lebih baik.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover Intention*

Work-life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis (Pantouw et al., 2022). Dalam konteks organisasi, pencapaian *work-life balance* sangat penting karena berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis karyawan, kepuasan kerja, dan keputusan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan (Ariyani et al., 2022b). Pada penelitian yang dilakukan oleh Sismawati & Lataruva, (2020), Laksono & Wardoyo, (2019), dan Ariyani et al., (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hadun & Perkasa (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*

H1: *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karier, serta suasana kerja secara keseluruhan (Mangumbahang et al., 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jannavi & Utami, (2024) dan Pertiwi et al., (2024) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention.* Penelitian yang dilakukan oleh Anastia et al., (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan suatu organisasi (Praditya & Irbayuni, 2022). Kompensasi yang mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, serta fasilitas lainnya tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Madison & Hawari, (2023), Suartina, (2021), Sutikno, (2020) dan Saputra et al., (2022) memiliki hasip yang sama bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

H3: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari

Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan tingkat kenyamanan dan kepuasan karyawan terhadap kondisi kerja mereka (Arifudin, 2019). Dalam konteks ini, *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kompensasi merupakan tiga faktor utama yang saling berkaitan dan berpotensi besar memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. *Work-life balance* yang baik memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan loyalitas. Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan terpenuhinya harapan dan kebutuhan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti pengakuan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Sementara itu, kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan rasa penghargaan serta kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan secara finansial. Ketiga variabel ini, apabila dikelola secara optimal, diyakini dapat menurunkan intensi karyawan untuk mengundurkan diri.

H4 : *Work-life balance,* kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance,* kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari yang berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam hal ini, jumlah populasi terdiri dari 74 karyawan SiCepat Express, sehingga seluruh karyawan tersebut akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Sampel data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 74 responden SiCepat Express. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Kuesioner ini mencakup variabel-variabel penelitian, yaitu: (1) *work-life balance*, (2) kepuasan kerja, (3) kompensasi, dan (4) *turnover intention*. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin, dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju."

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen (*work-life balance,* kepuasan kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur secara konsisten dan akurat. Uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, juga diterapkan untuk memastikan kelayakan model regresi. Metode yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengidentifikasi hubungan dan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap *turnover intention*. Dengan pendekatan ini, penelitian berupaya memberikan wawasan empiris yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SiCepat Ekspres Agen Wonosari adalah perwakilan resmi dari SiCepat Ekspres yang berlokasi di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul. Hadir sebagai solusi pengiriman cepat dan terpercaya, agen ini melayani kebutuhan masyarakat dan pelaku usaha lokal dalam mengirimkan paket ke seluruh wilayah Indonesia. Dengan dukungan layanan unggulan seperti SiUntung, BEST, GOKIL, dan HALU, SiCepat Wonosari menyediakan pilihan pengiriman yang sesuai dengan

kebutuhan pelanggan, baik untuk pengiriman reguler maupun dalam skala besar. Didukung sistem pelacakan real-time dan pelayanan ramah, kami memastikan setiap paket sampai tujuan dengan aman dan tepat waktu. Sebagai bagian dari jaringan logistik nasional SiCepat Ekspres, agen ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang efisien, cepat, dan profesional. Dengan jam operasional yang fleksibel serta layanan *pick-up* (penjemputan paket) di area tertentu, kami hadir untuk memudahkan proses pengiriman bagi masyarakat Wonosari dan sekitarnya. SiCepat Ekspres Wonosari terus berupaya menjadi mitra terpercaya dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan e-commerce lokal melalui layanan logistik yang handal dan terjangkau.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada SiCepat Ekspres Wonosari. Semakin tinggi kualitas *Work-Life Balance* yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan mereka untuk keluar dari pekerjaan akan menurun. Akan tetapi, karena pengaruh tersebut tidak signifikan, maka variabel ini tidak cukup kuat untuk menjadi prediktor niat keluar karyawan secara statistik. Artinya, meskipun keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terjaga, hal tersebut bukanlah faktor dominan dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau resign.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik, kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan. Dengan kata lain, seberapa puas pun seorang karyawan terhadap pekerjaannya, hal tersebut belum tentu memengaruhi niat mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Ketidaksignifikanan ini dapat terjadi karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk niat keluar, seperti tekanan kerja, konflik peran, prospek karier di luar perusahaan, atau bahkan kondisi organisasi secara keseluruhan yang tidak mendukung perkembangan karyawan. Di sisi lain, ketidakselarasan antara ekspektasi dan realita pekerjaan bisa jadi menyebabkan karyawan tetap mempertimbangkan untuk pindah meskipun mereka merasa cukup puas dengan sebagian aspek pekerjaannya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung memiliki persepsi positif terhadap perusahaan dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak memadai atau tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan, ketidakadilan, dan kekecewaan. Ketidakpuasan ini dapat berkembang menjadi niat untuk mencari peluang kerja yang lebih baik di tempat lain. Oleh karena itu, kompensasi yang tidak kompetitif atau tidak transparan sering kali menjadi pemicu utama meningkatnya *turnover intention* di kalangan karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara Simultan terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama cukup kuat dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Hasil Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara konseptual *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi sering dianggap sebagai faktor penting dalam memengaruhi *Turnover Intention,* namun dalam konteks SiCepat Ekspres Wonosari, ketiganya tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Hal ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori dengan menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual dan dapat berbeda tergantung pada kondisi organisasi.

Implikasi Manajerial

Secara praktis, hasil ini menjadi peringatan bagi manajemen untuk tidak hanya mengandalkan strategi umum dalam retensi karyawan, melainkan perlu melakukan pemetaan kebutuhan spesifik karyawan dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti jenjang karier, keamanan kerja, dan budaya organisasi dalam merancang strategi pengurangan turnover.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan SiCepat Ekspres Wonosari menunjukkan hasil bahwa: 1. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspress Wonosari. 2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspress Wonosari. 3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspress Wonosari. 4. *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspress Wonosari.

Keterbatasan penelitian : Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,167 menunjukkan bahwa hanya 16,7% variasi Turnover Intention yang dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi. Artinya, masih terdapat 84,3% faktor lain di luar model yang belum dianalisis namun berpotensi memengaruhi niat keluar karyawan, seperti stres kerja, kepemimpinan, lingkungan sosial, atau peluang karier. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke seluruh unit atau wilayah operasional SiCepat Ekspres.

REFERENSI

Afnisya`id, M. D. (2021). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KANTOR PUSAT PERUM BULOG JAKARTA*. Universitas Telkom, S1 Administrasi Bisnis. https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/170003/pengaruh-work-life-balance-terhadap-turnover-intention-karyawan-kantor-pusat-perum-bulog-jakarta.html

Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan.

Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, *2*(4), 58–62. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960

Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi*.

Anisa Riani Nadzirah, -. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT SUITMEDIA KREASI INDONESIA* [Other, Universitas Pendidikan Indonesia]. https://repository.upi.edu/

Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, *3*(2), 164–190. https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18 4-190

Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *11*(2), 214–224. https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462

Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, *2*(3), 36–42. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854

Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). *Journal of Accounting and Finance Management*, *6*(1). https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1

Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis*, *6*(1), Article 1. https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.871

Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN MENTORING SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN HOTEL DAFAM SEMARANG. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, *12*(1), 17. https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525

Madison, & Hawari, Y. (2023). ENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PT GOODYEAR INDONESIA TBK BOGOR. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 77–94.

Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PELANGI SULUT. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *11*(3), Article 3. https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084

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), Article 11. https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340

Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PO JAYA PONOROGO). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, *6*(1), Article 1. https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350

Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado*. *3*(1).

Praditya, M. A., & Irbayuni, S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DI OKUI KOPI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *5*(1). https://scholarhub.ui.ac.id/seam/vol13/iss1/7

Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(2), 1491. https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022

Sismawati, W., & Lataruva, E. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.

Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Jurnal Manajemen*, *1*(4).

Subiyanto, T., & Asyhari. (2024). PENGARUH BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MUSTIKA KARYA SEJATI. *Jurnal Studi Multidisipliner*, *8*(12), Article 12. https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/view/7302

Sutikno, M. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.

Yuliani, & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Work-life Balance yang di Mediasi oleh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, *11*(2), Article 2. https://doi.org/10.32477/jrm.v11i2.930