

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Konsep *Turnover Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Hartono *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Mobley (2023) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota. *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Eliyana, 2022).

Perusahaan zaman sekarang banyak yang mengabaikan faktor kecil pada karyawan sehingga memicu terjadinya *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Terjadinya *turnover intention* yang tinggi akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada perusahaan apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan perusahaan (*turnover*), oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya turnover

dapat ditekankan. Dengan demikian, dapat diartikan *turnover intention* adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela (Griffeth dan Hom, 2021).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley menyebutkan beberapa faktor yang menjadi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut (Mobley, 2023):

1. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun social. Lingkungan fisik meliputi keadaan, suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan social meliputi social budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan kerja Pada tingkat individu, kepuasan merupakan variable psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (affective) individu kepada seluruh organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley Indikator pengukuran turnover terdiri atas (Mobley, 2023):

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini. Pada indikator ini yang akan menjadi pernyataan dari semua responden adalah tentang alasan karyawan untuk tetap atau keluar dari pekerjaan saat ini serta apa saja yang mendasari hal tersebut.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Pada indikator ini responden akan memberikan pernyataan tentang apa saja alternatif pekerjaan yang bisa didapatkan apabila memutuskan keluar dari pekerjaan saat ini, atau

hal apa yang akan dilakukan setelah tidak lagi menjadi karyawan pada perusahaan sekarang.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2 Konsep *Work Life Balance*

2.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Minarika et al, (2022) mengemukakan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) adalah “kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan peran-peran pekerjaan, keluarga, dan pribadinya secara efektif”. Stefanie et al, (2021) mengemukakan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) adalah “kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya baik di tempat kerja maupun di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya”.

Anugrah & Priyambodo (2021) mengemukakan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) adalah “kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya”.

Berdasarkan ketiga pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) adalah kemampuan seseorang untuk mengatur peran dan tanggung jawab di

tempat kerja, keluarga, dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga semua kewajiban dapat terpenuhi tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) antara lain sebagai berikut (Saputra dan Masdupi, 2025):

1. Dukungan Pribadi

Dukungan dari keluarga, teman, dan pasangan sangat penting dalam membantu individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan ini dapat berupa bantuan dalam mengurus rumah tangga, memberikan semangat, atau sekadar menjadi pendengar yang baik.

2. Dukungan Organisasi

Kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja kehidupan, seperti fleksibilitas waktu kerja, program pengasuhan anak, atau fasilitas olahraga, sangat berpengaruh dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan.

3. Deskripsi Pekerjaan

Kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta adanya peluang untuk pengembangan karir, dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berkontribusi pada keseimbangan kerja-kehidupan.

4. Strategi Koping

Kemampuan individu dalam mengelola stres dan konflik merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan. Strategi koping yang efektif dapat

membantu individu menghadapi tantangan di tempat kerja dan kehidupan pribadi.

2.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Saputra dan Masdupi (2025) indikator keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) antara lain sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu terdiri menjadi 4 bagian:

a. Kemampuan membagi waktu

Kemampuan membagi waktu yaitu sejauh mana individu mampu membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kegiatan pribadi.

b. Waktu untuk istirahat

Waktu untuk istirahat yaitu ketersediaan waktu yang cukup untuk beristirahat dan memulihkan energi.

c. Waktu untuk keluarga

Waktu untuk keluarga yaitu ketersediaan waktu untuk berinteraksi dan menghabiskan waktu bersama keluarga.

d. Waktu untuk hobi

Waktu untuk hobi adalah adanya waktu untuk melakukan kegiatan yang disukai di luar pekerjaan dan keluarga.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan terdiri menjadi 3 bagian:

a. Kepuasan terhadap tanggung jawab

Sejauh mana individu merasa puas dengan tanggung jawabnya baik di pekerjaan maupun di keluarga.

b. Komitmen pada pekerjaan

Tingkat komitmen individu terhadap pekerjaan yang dijalani.

c. Komitmen pada keluarga

Bentuk tanggung jawab dan dedikasi yang individu berikan kepada anggota keluarganya.

d. Tingkat komitmen individu terhadap keluarga.

Merujuk pada seberapa besar dedikasi, keterlibatan, dan tanggung jawab seseorang dalam menjaga dan memenuhi peran serta kebutuhan keluarganya.

3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan terdiri menjadi 3 bagian:

a. Dukungan perusahaan

Sejauh mana perusahaan memberikan dukungan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan karyawan.

b. Dukungan keluarga

Sejauh mana keluarga memberikan dukungan terhadap karier individu.

c. Kepuasan terhadap pekerjaan

Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dijalani.

2.3 Konsep Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja

tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mikovich dkk, 2021).

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya , yang dapat berupagaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Gomez dkk, 2021).

2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis (DeMarr et.al, 2024), yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan).Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Kompensasi yang bersifat non finansial

Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat nonfinansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin

atau cafetaria, penyediaan tempat beribadat di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam (DeMarr et.al, 2024) yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, Asuransi, dan jaminan kesehatan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2022) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor Pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.
3. Standart Biaya Hidup Pegawai. Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena

kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4. Ukuran Perbandingan Upah. Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan Persediaan. Dalam menentukan suatu kebijakan untuk kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
6. Kemampuan Membayar. Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.3.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut DeMarr et.al (2024) adalah gaji, bonus dan tunjangan. Berikut adalah penjelasannya :

1. Gaji, Adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Bonus, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan

kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

3. Tunjangan. Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

2.4 Konsep Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Permendagri No. 12 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan. Beban kerja adalah Tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2023).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dikatakan seimbang jika yang diterima karyawan seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain (Spector, 2022):

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yakni jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis). Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang membutuhkan banyak pertimbangan oleh setiap organisasi dalam memberikan suatu tanggung jawab dalam pekerjaan. Karena dalam setiap organisasi mempunyai syarat dan ketentuan dalam mencari karyawan, guna untuk kenyamanan karyawan.

2) Faktor Eksternal

- a. **Lingkungan Kerja.** Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Apabila lingkungan kerja kurang dalam hal pencahayaan, suhu ruangan yang panas, banyaknya debu dan asap, bahkan sirkulasi udara yang kurang, tentunya akan menimbulkan ketidaknyamanan untuk karyawan.
- b. **Tugas-tugas Fisik.** Tugas-tugas fisik yang dimaksud yakni hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam proses penyelesaian tugas. Apabila kurangnya pemahaman dalam masalah mesin bantu misalnya, itulah yang menjadi faktor penyebab menghambatnya proses penyelesaian kerja yang memicu adanya penurunan angka produksi.

- c. Organisasi. Kerja Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pastinya memerlukan waktu kerja teratur untuk proses penyelesaiannya sehingga lamanya istirahat, shift kerja, perencanaan karier sampai pengupahan ikut serta dalam pemberian kontribusi pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2022) indikator beban kerja ada 3 yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Target pekerjaan yang cukup besar atau berat sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat beban kerja yang berlebihan, hal tersebut terjadi pada karyawan bagian sales, driver dan anak gudang. Beban kerja berlebihan atau sedikit akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Tuntuta Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang karyawan. Dengan beban kerja yang tinggi tentunya memerlukan kekuatan fisik yang cukup kuat.

3. Tuntutan Waktu

Waktu kerja yang cukup panjang tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan. Idealnya waktu kerja karyawan hanya 8 jam per hari, akan tetapi kenyataannya bisa mencapai 12 jam per hari pada perusahaan tertentu. Termasuk perusahaan yang dijadikan sebagai lokasi penelitian oleh penulis saat ini yang memberikan jam kerja lebih dari yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan perusahaan pada umumnya.

2.5 Konsep Komitmen Kerja

2.5.1 Pengertian Komitmen Kerja

Motivasi Menurut Rampi et.a; (2024) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen karyawan, yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Nurdin dan Rohaeni, 2022).

Bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, cara berpikir selalu optimis dan kreatif, berdedikasi, menjunjung nilai-nilai seperti jujur, tanggung jawab, benar, dan lain-lain adalah sikap komitmen yang sangat dibutuhkan dalam bekerja dan sangat menentukan terhadap efektivitas proses kerja serta keberhasilan kerja. Secara spesifik komitmen kerja merujuk pada suatu sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Seperti sikap optimis, semangat dan ceria, fokus, taat pada peraturan, dan lain sebagainya (Wijaya, 2022).

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Ramli (2024) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

2. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
3. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
4. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
5. Pengalaman kerja. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.5.3 Indikator Komitmen Kerja

Ada tiga yang menjadi indikator komitmen kerja menurut Ramli (2024) yaitu:

1. *Affective commitment*

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

2. *Continuance commitment*

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. *Normative commitment*

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan bahan acuan dari hasil penelitian sebelumnya, yang berfungsi untuk memperkaya teori, menghindari plagiasi, dan menemukan orisinalitas penelitian baru. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode dan analisis data yang digunakan untuk pengolahan data. Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Kherina Maulidah, S. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan.	Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	(1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. (3) Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan.
2	Afifaturochmah, L., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT Kediri Intermedia Pers.	Beban Kerja (X1), <i>Work Life Balance</i> (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan <i>turnover intention</i> karyawan PT Kediri Intermedia Pers. <i>Work-life balance</i> yang tinggi dapat berpengaruh terhadap penurunan angka <i>turnover intention</i> karyawan PT Kediri Intermedia Pers.
3	Azhar, M. H., & Khan, R. B. F. (2024). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening.	<i>Work Life Balance</i> (X1), <i>Turnover Intention</i> (Y), Kompensasi (Z)	Diantara para pekerja di Generasi Z, <i>work-life balance</i> tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk keluar, kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kompensasi. Kompensasi juga tidak berpengaruh signifikan sebagai mediator antara <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i> .

No	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur).	<i>Work Life Balance</i> (X1), Kompensasi (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y), Stres Kerja (Z)	Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap tujuan turnover, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tujuan turnover. Kompensasi terbukti berfungsi sebagai variabel intervensi yang memoderasi hubungan antara work-life balance dan turnover intention..
5	Choiri, N. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada CV Jaya Setia Plastik (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).	Beban Kerja (X1), <i>Work Life Balance</i> (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Worklife Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , <i>Worklife Balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Selanjutnya Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Hasil penelitian ini mengatakan Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan <i>Worklife Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .
6	Ayunda Putri & Harits Hijrah Wicaksa (2026) <i>The Influence of Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Work-Life Balance on Turnover Intention Through the Mediation of Organizational Commitment</i> . J-CEKI: Jurnal Cendikia Ilmiah, Vol. 5 No. 2	Kepuasan Kerja (X1), Dukungan Organisasi (X2), <i>Worklife Balance</i> (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y), Komitmen Organisasi (Z)	kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan dukungan organisasi yang dirasakan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Komitmen organisasi terbukti mengurangi niat berhenti kerja dan memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan niat berhenti kerja. Namun, hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan niat berhenti kerja tidak dimediasi oleh komitmen organisasi, dan pengaruh langsungnya terhadap niat berhenti kerja tidak sesuai dengan arah hipotesis

No	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7	Febriyanti, N. P. D., & Satrya, I. G. B. H. (2025). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. <i>E-Jurnal Manajemen</i> , 14(7), 496-509.	Beban Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y) Worklife Balance (Z)	Hasil analisis menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> . <i>Work life balance</i> mampu memediasi secara penuh pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
8	Hermadhika, S. O. (2025). <i>Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan</i> (Dissertation, STIE Bank BPD Jateng)	Worklife Balance (X1) Kompensasi (X2) Turnover Intention (Y) Stress Kerja (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya <i>worklife balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap turnover karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Stress kerja bisa atau mampu memediasi secara penuh pengaruh <i>worklife balance</i> dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan
9	Zahra, A., Lestari, W., Hasbi, N. F., Elzapritasari, N., & Rochma, I. (2025). Gambaran Turnover Intention Pada Karyawan Di CV. Reksa Karya Mandiri. <i>Jurnal Ilmiah Zona Psikologi</i> , 7(2).	Faktor yang mempengaruhi turnover intention, kepuasan kerja, komitmen organisasi, harapan karir dan budaya organisasi	Hasil analisis menunjukkan bahwa 25% responden memiliki tingkat <i>turnover intention</i> yang tinggi, 54% berada pada tingkat sedang, dan 21% berada pada tingkat rendah. Faktor yang paling dominan dalam <i>turnover intention</i> adalah orientasi pribadi dengan persentase 31,37%, diikuti oleh pertumbuhan karir (22%) dan harapan karir (20,38%). Sementara itu, faktor budaya organisasi memiliki pengaruh paling kecil, yaitu sebesar 11,14%
10	Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Media Surya Produksi. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia</i> , 12(1).	Beban Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kompensasi (X3) Turnover Karyawan (Y)	Beban kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi; Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kompensasi; Beban kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention; Disiplin Kerja serta berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap Turnover; Kompensasi serta berpengaruh langsung (berbanding terbalik) dan signifikan terhadap Turnover Intention.

No	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
10	Wahyudi, F., Andi, S., & DIAH, Y. (2020). The Study on Work Life Balance as mediating variable of Workload and Job Satisfaction on Jember University's Educational Contract Staff Employees. <i>Internati onal Journal Of Scientific Research And Management</i> , 8(8), 1912-1923.	Beban Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y) Worklife Balance (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Kontrak Pendidikan di Universitas Jember
11	Yaqin, A. A., & Indradewa, R. (2025). The effect of compensation, workload, and work life balance on turnover intention. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan</i> , 13(4), 2279-2292.	Kompensasi (X1) Beban Kerja (X2) Worklife Balance (X3) Turnover Intention (Y) Motivasi Kerja (Z)	Temuan penelitian ini mendukung 17 hipotesis yang diajukan dan menunjukkan bahwa Kompensasi, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan niat berhenti kerja, dan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor ini dan niat berhenti kerja
12	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). <i>Journal of Accounting and Finance Management</i> , 6(1), 456-466.	Worklife Balance (X1) Kompensasi (X2) Turnover Intention (Y) Stress Kerja (Z)	Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap tujuan turnover, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tujuan turnover. Kompensasi terbukti berfungsi sebagai variabel intervensi yang memoderasi hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Hasilnya menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat membantu mengurangi efek buruk dari ketidakseimbangan di antara kehidupan kerja dan stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Dengan mengintegrasikan konsep seperti keseimbangan kerja-kehidupan, stres kerja, kompensasi, tujuan turnover, dan kompensasi.

No	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
13	Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2022). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction. <i>Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)</i> , 6(2)	Worklife Balance (X) Turnover Intention (Y) Job Satisfaction (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention turnover</i> , namun <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention turnover</i> , <i>job satisfaction</i> mampu memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>intention turnover</i> secara signifikan.
14	Iswanto, B., & Setyaningrum, R. P. (2025). The Effect of Burnout on Turnover Intention With Work-Life Balance as a Mediating Variable. <i>Jurnal Manajemen Bisnis</i> , 12(2)	Bornout (X) Turnover Intention (Y) Worklife Balance (Z)	Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta = 0,601$; $t = 4,765$; $p < 0,001$). Namun demikian, burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap work-life balance ($\beta = 0,118$; $p = 0,151$), dan work-life balance juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ($\beta = 0,212$; $p = 0,088$). Dengan demikian, work-life balance tidak memediasi hubungan antara burnout dan turnover intention.
15	Fatmawati, C. D., & Mansyur, A. (2024). Turnover Intention: Apakah Workload And Work Life Balance Memiliki Peran?. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)</i> , 8(3)	Workload (X1) Worklife Balance (X2) Turnover Intention (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>workload</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> . Sementara, <i>work life balance</i> tidak mempunyai pengaruh positif pada <i>turnover intention</i> .
16	Ayuni, A. R., & Supartha, W. G. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. <i>E-Jurnal Manajemen Univ. Udayana</i> , 13(3)	Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) Komitmen Organisasi (Y1) Turnover Intention (Y2)	Beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi mempunyai dampak signifikan dan positif pada komitmen organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja tidak berdampak signifikan pada komitmen organisasi. Beban kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi

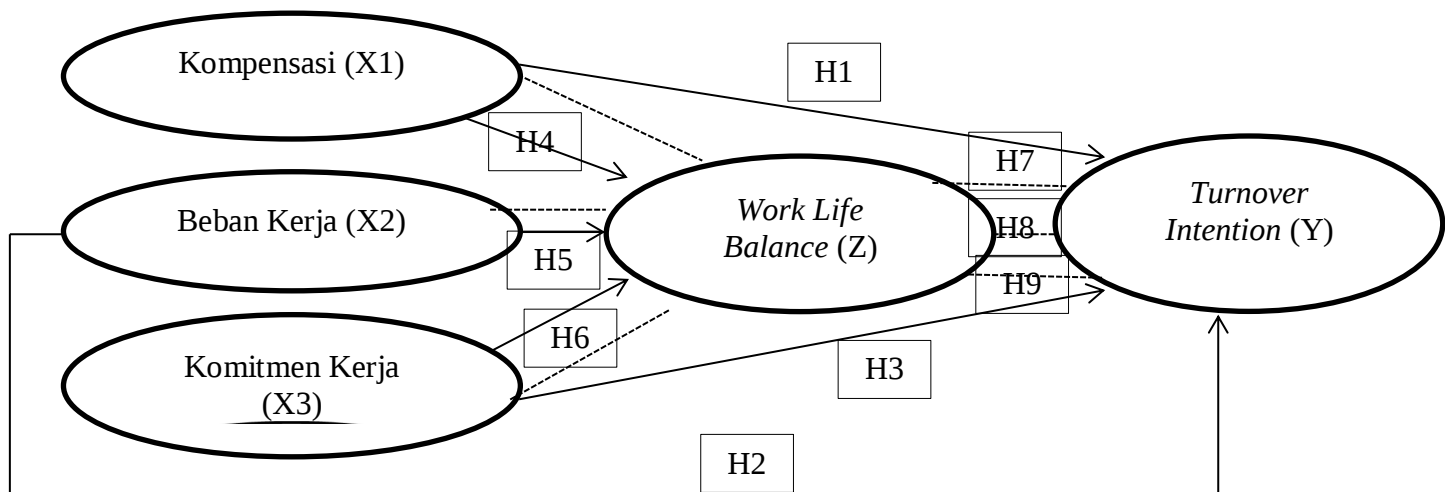
No	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
17	Saing, B. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. <i>JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)</i> , 8(2)	Kompensasi (X1) Beban Kerja (X2) Turnover Intention (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.
18	Upadianti, L. P. S., & Surya, I. B. S. (2025). Job stress and work-life balance on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. <i>International Research Journal of Management, IT & Social Sciences</i> , 12(4)	Stres kerja (X1) Worklife Balance (X2) Turnover Intention (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja. Selain itu, stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik berdampak positif terhadap kepuasan kerja.
19	Adam, R., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2025). Pengaruh Work Stress, Worklife Balance, Dan Workload Terhadap Turnover Intention. <i>Media Ekonomi</i> , 29-40.	Work Stress (X1) Worklife Balance (X2) Workload (X3) Turnover Intention (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, variabel worklife balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, stress kerja tidak berpengaruh terhadap worklife balance, beban kerja tidak berpengaruh terhadap worklife balance.
20	Pantouw, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan worklife balance terhadap turnover intention karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. <i>Productivity</i> , 3(1), 18-23.	Stress Kerja (X1) Worklife Balance (X2) Turnover Intention (Y)	Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention, Stres Kerja berpengaruh terhadap Worklife Balance, dan Worklife Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Worklife Balance merupakan kekuatan yang mendorong terjadinya Turnover Intention Karyawan

Sumber: Olahan Penulis, 2025

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka yang telah diuraikan diatas maka dapat digambarkan secara sistematis kerangka pemikiran penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru) , kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Oleh Penulis Tahun 2025

Keterangan : _____ = Pengaruh Secara Langsung

----- = Pengaruh Secara Tidak Langsung

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan

Kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan bertahan pada suatu pekerjaan yang ada di suatu perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka mereka cenderung lebih loyal. Sebaliknya apabila karyawan merasa mendapatkan kompensasi dibawah dari yang selayaknya maka akan menjadikan karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan tersebut. Pada penelitian (Saputra et al., 2022) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian (Saputra et al, 2022) menyimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

H1 = kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

2.8.2 Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Beban kerja yang dialami karyawan salah satunya yaitu bertambah waktu jam kerja atau biasa dikenal dengan lembur. *Turnover* yang tinggi membuat beban kerja karyawan menjadi bertambah dikarenakan kekosongan posisi karyawan yang keluar harus digantikan oleh karyawan yang tersedia. Pada penelitian yang dilakukan oleh Maulidah et al (2022) didapati hasil olah data yang menampilkan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. Berikutnya adalah riset yang dilakukan oleh Nurhayani (2022) ditemukan beban kerja tidak mempunyai kaitan dan pengaruh pada *turnover intention* karyawan.

H2 = beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

2.8.3 Pengaruh komitmen kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Terdapat factor determinan yang mampu mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan seperti komitmen organisasi. Selanjutnya ditemukan pula bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu prediktor dalam mengukur *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Hasil dari pra penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2022) menyatakan bahwa terdapat kecenderungan pengaruh positif antara komitmen organisasi dan *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahsel (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H3 = komitmen karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

2.8.4 Pengaruh kompensasi terhadap *work life balance* karyawan

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan dikarenakan dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan bagi seorang karyawan merupakan sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian maka keseimbangan hidup karyawan dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari menjadi lebih stabil. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Satria et al (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sutiara et al. (2023), mendapatkan hasil yang sebaliknya bahwasanya kompensasi tidak berpengaruh terhadap *worklife balance* karyawan pada perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi.

H4 = kompensasi berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan.

2.8.5 Pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* karyawan

Dampak awal dari beban kerja yang tinggi bagi seorang karyawan menyebabkan stres, kelelahan, dan *burnout*, yang pada akhirnya mengganggu *work-life balance* karyawan. Peningkatan kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi telah menjadi pendorong utama di balik transformasi ini” (Wahdiniawati et al., 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Kusdiyanto (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2022) menunjukkan hasil sebaliknya bahwasanya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan.

H5 = beban kerja berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan.

2.8.6 Pengaruh komitmen kerja terhadap *work life balance* karyawan

Keseimbangan kehidupan-pekerjaan atau *work life balance* adalah sejauh mana seseorang mampu secara seimbang untuk terlibat dan puas dalam perannya di dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya. Salah satu hal yang memberi pengaruh terhadap *work life balance* adalah komitmen kerja atau komitmen organisasi dimana seorang karyawan akan komit terhadap perusahaan karena terjadi keseimbangan kehidupan pada diri karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rampi et al (2024) didapatkan hasil penelitian bahwasanya terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan komitmen organisasi karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasimiyyu dan Egessa (2021) mendapatkan hasil yang sebaliknya.

H6 = komitmen kerja berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan.

2.8.7 Variabel *work life balance* dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan baik dan sesuai maka akan meningkatkan semangat kerja sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Apabila karyawan merasa bahwasanya ia menerima kompensasi dengan sesuai dan adil dari kontribusi yang mereka kerjakan, maka akan dapat meningkatkan keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari atau yang dikenal dengan istilah *work life balance*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ferzanita (2023) didapatkan hasil adanya pengaruh *work life balance* dalam memediasi antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

H7= *work life balance* memediasi secara positif signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

2.8.8 Variabel *work life balance* dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Beban kerja yang besar akan menimbulkan kemungkinan terjadinya *turnover intention* karyawan pada sebuah perusahaan. Sebaliknya saat seorang karyawan mendapatkan beban kerja yang normal maka akan menjadi kehidupannya menjadi seimbang, dengan kata lain *work life balance* akan lebih baik. Apabila seorang karyawan mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai maka akan meningkatkan kemungkinan angka karyawan yang keluar menjadi meningkat setiap saat. Penelitian yang dilakukan oleh Hermadhika (2025) menunjukkan bahwasanya *work life balance* berhasil memediasi secara positif pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank BPD Jawa Tengah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pantouw (2022) menunjukkan

hasil yang berbeda bahwasanya hasil analisisnya adalah variabel *work life balance* memediasi secara negatif signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

H8= *work life balance* memediasi secara positif signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2.8.9 Variabel *work life balance* dapat memediasi pengaruh komitmen karyawan terhadap *turnover intention* karyawan

Komitmen karyawan yang baik akan memberikan atau meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, sehingga dengan demikian dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, maka dengan sendirinya tingkat *work life balance* karyawan menjadi lebih baik. Hasil dari hal tersebut akan menjadikan tingkat *turnover intention* karyawan menjadi menurun atau berkurang pada setiap periodenya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Choiri, N. A. (2024), didapatkan hasil penelitian bahwasanya terdapat pengaruh positif *work life balance* karyawan dalam memediasi antara variabel komitmen karyawan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sutiara et al (2023) menunjukkan hasil yang sebaliknya bahwasanya terdapat pengaruh negatif *work life balance* karyawan dalam memediasi antara variabel komitmen karyawan terhadap *turnover intention* karyawan.

H9= *work life balance* memediasi secara positif signifikan antara komitmen karyawan terhadap *turnover intention* karyawan.

2.9 Hipotesis

Keterkaitan antara kompensasi, beban kerja dan komitmen kerja terhadap *turnover intention* dan *Work Life Balance* akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan uraian diatas, maka variabel Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru). Maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
2. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
3. Diduga komitmen kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
4. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
5. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
6. Diduga komitmen kerja berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan PT PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.

7. Diduga Variabel *work life balance* dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
8. Diduga Variabel *work life balance* dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
9. Diduga Variabel *work life balance* dapat memediasi pengaruh komitmen karyawan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru