

## PENGARUH KOMPENSASI, DUKUNGAN REKAN KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT SUMATERA SUKSES JAYA (FDR) MEDAN

Michael Novranda Surbakti<sup>1</sup>, Victor<sup>2</sup>, Veren<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi & Rekayasa Teknologi  
E-mail: [Michael.nov.surbakti@gmail.com](mailto:Michael.nov.surbakti@gmail.com), [victorawen10@gmail.com](mailto:victorawen10@gmail.com), [verenwuu@gmail.com](mailto:verenwuu@gmail.com)

### ABSTRAK

*Turnover intention* merupakan salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap kestabilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, dukungan rekan kerja, serta *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 31 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa 58,2% perubahan *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun dan merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna mengurangi *turnover intention* karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Dukungan Rekan Kerja, *Work-life balance*, *Turnover intention*

### ABSTRACT

Turnover intention is considered a significant issue in human resources management as it can affect organizational stability. This study aims to examine and analyze the influence of compensation, coworker support, and work-life balance on employee turnover intention at PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. This research adopts a quantitative approach with a descriptive quantitative method. Data was collected through questionnaires distributed to 31 employees using a saturated sampling technique. The results reveal that compensation, coworker support, and work-life balance partially have a negative and significant effect on employee turnover intention. In addition, these three variables simultaneously also have a significant influence on turnover intention. The coefficient of determination (*R<sup>2</sup>*) of 0.582 shows that 58.2% of the variation in turnover intention can be explained by the three variables, while the remaining proportion is influenced by other factors outside the research model. The findings of this study are expected to provide useful insights for companies in developing and formulating human resources management strategies to reduce employee turnover intention.

**Keywords:** Compensation, Coworker Support, *Work-life balance*, *Turnover intention*

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu badan usaha yang dibentuk untuk menjalankan aktivitas ekonomi dengan tujuan memperoleh keuntungan, di mana keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia mencakup seluruh individu di dalam perusahaan, mulai dari karyawan operasional hingga manajemen puncak, yang berperan sebagai aset penting yang perlu dikelola dan dikembangkan secara optimal. Melalui praktik manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, analisis pekerjaan, evaluasi jabatan, remunerasi, serta pengembangan organisasi, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja sekaligus memenuhi kebutuhan, kepuasan, dan pengembangan karyawan agar tercapai keseimbangan antara keberhasilan perusahaan dan kesejahteraan individu<sup>[1]</sup>. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut berfokus untuk mencapai target finansial, tetapi juga perlu menjaga kualitas, stabilitas, serta loyalitas karyawan sebagai faktor penting bagi keberlanjutan organisasi.

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya demi memperoleh peluang yang dianggap lebih baik<sup>[2]</sup>. Berikut data *turnover* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan dalam 3 tahun terakhir:

Tabel 1. Jumlah karyawan yang keluar dan masuk di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan

Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk
2022	6	4
2023	4	5
2024	5	6

Sumber: data hasil olahan, PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan

Tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas tenaga kerjanya, karena setiap tahun tetap terjadi pergantian karyawan. Bagi perusahaan, mempertahankan karyawan yang berkualitas sangat penting karena berkaitan dengan stabilitas, pertumbuhan, dan daya saing perusahaan, bahkan dapat mencerminkan kondisi ekonomi secara luas<sup>[3]</sup>. Retensi karyawan membantu menjaga kelancaran operasional serta mempertahankan pengetahuan dan keterampilan penting dalam perusahaan<sup>[4]</sup>. Sebaliknya, tingginya *turnover* dapat menimbulkan berbagai dampak, seperti kebutuhan pelatihan ulang, hilangnya pengetahuan organisasi, serta meningkatnya biaya dan menurunnya kepatuhan terhadap standar kerja<sup>[5]</sup>. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* sebagai dasar dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif<sup>[6]</sup>.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial, yang berperan

penting dalam hubungan antara karyawan dan organisasi<sup>[7]</sup>. Pemberian kompensasi harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan secara memadai<sup>[8]</sup>. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusinya, maka kepuasan kerja akan meningkat dan keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat berkurang<sup>[9]</sup>. Sebaliknya, kompensasi yang kurang kompetitif dapat mendorong karyawan mencari pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih baik<sup>[10]</sup>.

Selain itu, dukungan rekan kerja (*co-worker support*) juga menjadi faktor penting. Dukungan ini menunjukkan sejauh mana karyawan merasa rekan kerjanya bersedia membantu, berbagi informasi, dan memberikan dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan<sup>[11]</sup>. Lingkungan kerja yang suportif dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, memperkuat hubungan antarpegawai, serta menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kolaboratif<sup>[12]</sup>. Kondisi tersebut dapat berperan sebagai motivator yang dapat memengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan<sup>[13]</sup>.

Faktor lainnya adalah *work-life balance*, yang dapat dipahami sebagai pengalaman individu yang menunjukkan sejauh mana seseorang merasa seimbang antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi karyawan<sup>[14]</sup>. Penerapan praktik *work-life balance* yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan, fokus, dan

produktivitas karyawan. Hal ini berdampak pada meningkatnya keterlibatan dalam kegiatan perusahaan, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat *turnover intention*<sup>[15]</sup>. Sebaliknya, kurangnya dukungan terhadap keseimbangan tersebut dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menyulitkan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten<sup>[16]</sup>.

Berdasarkan pembahasan fenomena permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Dukungan Rekan Kerja, dan *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan”.

#### TINJAUAN PUSTAKA

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu sebelum terjadinya tindakan nyata berupa pengunduran diri<sup>[17]</sup>. Keinginan ini dapat dipengaruhi oleh praktik manajemen sumber daya manusia, citra organisasi, dan penerapan *work-life balance*<sup>[18]</sup>. Jika praktik manajemen berjalan baik dan organisasi memiliki citra positif, karyawan cenderung lebih puas dan bangga sehingga keinginan untuk keluar menurun. Sebaliknya, jika hal tersebut tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Dampaknya antara lain meningkatnya biaya operasional, menurunnya produktivitas, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja yang penting bagi organisasi<sup>[19]</sup>. Indikator untuk

mengukur *turnover intention* meliputi: 1) munculnya keinginan untuk keluar; 2) mencari atau mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain; dan 3) adanya pemikiran berulang untuk berhenti bekerja<sup>[20]</sup>.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja, kontribusi, dan peran mereka dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi<sup>[9]</sup>. Penentuan kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti nilai pekerjaan, standar pasar tenaga kerja, kemampuan finansial perusahaan, kinerja individu, keadilan internal, serta regulasi dan kondisi ekonomi<sup>[21]</sup>. Dengan sistem yang baik, kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar dapat ditekan. Indikator untuk mengukur kompensasi meliputi: 1) gaji atau upah; 2) insentif; 3) tunjangan; dan 4) fasilitas kerja<sup>[22]</sup>.

Dukungan rekan kerja adalah bantuan yang diberikan antar karyawan di lingkungan kerja yang mencakup kerja sama dalam menyelesaikan tugas, berbagi informasi, serta saling membantu ketika menghadapi kesulitan<sup>[23]</sup>. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, instrumental, informasional, dan persahabatan<sup>[24]</sup>. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan merasa lebih nyaman dan mampu mengatasi tekanan kerja, sehingga tingkat stres menurun dan *turnover intention* dapat ditekan<sup>[12]</sup>. Indikator untuk mengukur dukungan rekan kerja meliputi: 1) rekan kerja bersedia saling membantu dalam menyelesaikan tugas; 2)

rekan kerja bersedia berbagi informasi yang berkaitan dengan pekerjaan; 3) rekan kerja memberikan motivasi dan dorongan positif saat menghadapi tantangan kerja; dan 4) rekan kerja menunjukkan kepedulian terhadap kondisi dan kesejahteraan sesama<sup>[25]</sup>.

*Work-life balance* dapat dipahami sebagai pengalaman individu yang menunjukkan sejauh mana seseorang merasa seimbang antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi<sup>[26]</sup>. Keseimbangan ini penting karena dapat mencegah *burnout*, meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan, serta menekan tingkat absensi dan *turnover*<sup>[27]</sup>. Terwujudnya *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor keluarga, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fleksibilitas waktu serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja<sup>[28]</sup>. Ketika kondisi tersebut terpenuhi, karyawan akan lebih mampu menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi sehingga berdampak positif pada kesehatan, kenyamanan, dan produktivitas di tempat kerja. Indikator untuk mengukur *work-life balance* meliputi: 1) keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; 2) keseimbangan keterlibatan emosional dan psikologis pada pekerjaan dan kehidupan pribadi; dan 3) keseimbangan kepuasan yang diperoleh dari peran kerja dan kehidupan pribadi<sup>[29]</sup>.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Objek dari

penelitian ini adalah karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Variabel yang digunakan meliputi kompensasi ( $X_1$ ), dukungan rekan kerja ( $X_2$ ), dan *work-life balance* ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat. Karena jumlah populasi kurang dari 100, teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus sampling*), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 31 responden. Data dikumpulkan melalui pembagian kuesioner berbasis *Google Form* kepada karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41,262	3	13,754	14,895	,000 <sup>b</sup>
Residual	24,932	27	,923		
Total	66,194	30			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: [Constant], Work-life Balance, Kompensasi, Dukungan Rekan Kerja

Sumber: data hasil olahan (2026)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (14,895) >  $F_{tabel}$  (2,96) dengan tingkat signifikansi 0,00 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 [Constant]	36,997	3,880		9,536	,000
Kompensasi	-,296	,103	-,370	-2,867	,008
Dukungan Rekan Kerja	-,250	,108	-,321	-2,311	,029
Work-life balance	-,376	,131	-,372	-2,871	,008

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data hasil olahan (2026)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  (-2,867) <  $t_{tabel}$  (-2,05183) dan tingkat signifikansi 0,008 (< 0,05), artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Dukungan rekan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  (-2,311) <  $t_{tabel}$  (-2,05183) dan tingkat signifikansi 0,029 (< 0,05), artinya dukungan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. *Work-life balance* memiliki nilai  $t_{hitung}$  (-2,871) <  $t_{tabel}$  (-2,05183) dan tingkat signifikansi 0,008 (< 0,05), artinya *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 <sup>a</sup>	,623	,582	,961

a. Predictors: [Constant], Work-life Balance, Kompensasi, Dukungan Rekan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data hasil olahan (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,582 yang berarti 58,2% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kompensasi, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance*. Sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta kesempatan pengembangan karier.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} (-2,867) < t_{tabel} (-2,05183)$  dengan tingkat signifikansi 0,008 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dapat membentuk persepsi keadilan serta penghargaan atas kontribusi karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka terhadap perusahaan<sup>[21]</sup>. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa karyawan yang merasa imbalan yang diterima sebanding dengan usaha dan tanggung jawabnya akan memiliki niat yang lebih rendah untuk mencari pekerjaan lain<sup>[30]</sup>.

### **Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, diketahui variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} (-2,311) < t_{tabel} (-2,05183)$  dengan tingkat signifikansi 0,029 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti dukungan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Lingkungan kerja yang dipenuhi kerja sama dan saling membantu dapat menciptakan rasa nyaman serta memperkuat hubungan sosial di tempat kerja<sup>[31]</sup>. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja mampu menurunkan tekanan mental dan beban kerja, sehingga karyawan tidak mudah merasa jenuh dan cenderung bertahan<sup>[32]</sup>.

### **Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan**

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan variabel *work-life balance* memiliki nilai  $t_{hitung} (-2,871) < t_{tabel} (-2,05183)$  dengan tingkat signifikansi 0,008 ( $< 0,05$ ). Hal tersebut berarti *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan mengelola sumber daya penting seperti waktu, energi, dan kondisi psikologis dengan lebih baik<sup>[33]</sup>. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *work-life*

*balance* yang baik membantu menurunkan stres dan kelelahan kerja yang sering menjadi pemicu munculnya niat keluar<sup>[34]</sup>.

### **Pengaruh Kompensasi, Dukungan Rekan Kerja, dan *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Sumatera Sukses jaya (FDR) Medan**

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung} (14,895) > F_{tabel} (2,96)$  dan tingkat signifikansi  $0,00 (< 0,05)$ . Artinya, kompensasi, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,582 yang menunjukkan bahwa kompensasi, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* dapat menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 58,2% dan 41,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kompensasi yang adil dapat menumbuhkan rasa dihargai dan mendorong hubungan kerja yang lebih positif antara karyawan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memperkuat kualitas dukungan rekan kerja dalam organisasi<sup>[31]</sup>. Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai sumber daya penting yang membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup dan mengurangi tekanan finansial. Kondisi ini memberikan kapasitas lebih besar bagi karyawan untuk mengelola energi dan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga *work-life*

*balance* dapat terjaga dengan lebih baik<sup>[33]</sup>. Di sisi lain, dukungan rekan kerja berperan sebagai sumber dukungan sosial yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan melalui kerjasama dan solidaritas antarpegawai. Lingkungan kerja yang suportif ini mampu menurunkan tekanan kerja sekaligus membantu karyawan mengelola keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi<sup>[35]</sup>. Secara keseluruhan, kompensasi, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* merupakan faktor-faktor penting yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja. Ketersediaan sumber daya tersebut akan membantu menurunkan stres dan kelelahan, sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah<sup>[33]</sup>.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan, kesimpulannya adalah:

1. Kompensasi, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima

- karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun.
3. Dukungan rekan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan rekan kerja yang diterima, maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun.
  4. *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sumatera Sukses Jaya (FDR) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Susanto, P. C., Sugiyanto, Rachman, S., Saepudin, T. H., & Ismail DH. Human resource management concepts: Recruitment, job analysis, job evaluation, remuneration and organizational development. *Greenation Int J Law Soc Sci*. 2024;
- [2]. Nafiudin, & Umdiana N. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *J Sains Manaj*. 2017;
- [3]. Gozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9 ed.). UNDIP Press. 2018.
- [4]. Abiwu, L., & Martins I. Does integrated talent management foster competitive advantage in higher education institutions? *SA J Hum Resour Manag*. 2024;
- [5]. Pascoe, K. M., Petrescu-Prahova, M., Steinman, L., Bacci, J., Mahorter, S., Belza, B., & Weiner B. Exploring the impact of workforce turnover on the sustainability of evidence-based programs: A scoping review. *Implement Res Pract*. 2021;
- [6]. Halim, Z., Maria, Waqas, M., Edwin, C. A., & Shah A. Identifying factors for employee retention using computational techniques: an approach to assist the decision-making process. *SN Appl Sci*. 2020;
- [7]. Kadarisman M. Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Lensa Unisayogya*. 2022.
- [8]. Sinambela LP. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara. 2021.
- [9]. Kumbara VB. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *J Ekobistek*. 2018;
- [10]. Yuliani, N. D., & Kamilia N. Kompensasi yang Adil dan Kompetitif untuk Keberlangsungan Karyawan sebagai Upaya Menurunkan Keinginan Berpindah. In: *Bookchapter Manajemen*

- SDM. 2025.
- [11]. Akgunduz, Y., & Eryilmaz G. Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *Int J Hosp Manag.* 2018;
- [12]. De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckenoghe D. The stress-reducing effect of co-worker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *J Bus Res.* 2020;
- [13]. Ngestreini, R. N., & Budiono B. Pengaruh CoworkerSupport terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Embeddedness pada PT. BCA KCP Kapas Krampung Surabaya. *J Ilmu Manaj.* 2021;
- [14]. Nurendra, A. M., & Saraswati MP. Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas (Monterey N L).* 2016;
- [15]. Priansa DJ. *Perencanaan & Pengembangan SDM* (2nd ed.). Alfabeta. 2016.
- [16]. Robbins, S. P., & Judge TA. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16 ed.). Salemba Empat. 2016.
- [17]. Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri S. Predicting and explaining employee turnover intention. *Int J Data Sci Anal.* 2022;
- [18]. Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar AS. Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Front Psychol.* 2023;
- [19]. Lestari, N. S., Zainal, V. R., Chan, S., & Nawangsari LC. Turnover Intention in the Hotel Industry: The Employees’ Perceptions. *J REKSA Rekayasa Keuangan, Syariah dan Audit.* 2023;
- [20]. Kim, H., & Kim EG. A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020). *Nurs Open.* 2021;
- [21]. Armstrong M. *Armstrong’s handbook of reward management practice: Improving performance through reward* (5th ed.). London: Kogan Page. 2019.
- [22]. Afandi P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator.* Pekanbaru: Zanafa Publishing. 2018.
- [23]. Darke, I. D., Mensah, P. O., Asamoah Antwi, F., & Swanzy-Krah P. Co-worker support and affective commitment during a global crisis: Evidence from an emerging economy. *Cogent Bus Manag.* 2024;
- [24]. Anisa J. Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover

- Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta (Skripsi). Universitas Islam Indonesia. 2019.
- [25]. Faizah, D. A., & Masyitha D. Pengaruh coworker support dan supervisor support terhadap work engagement melalui meaningful work. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2022;
- [26]. Lewis, S., & Beauregard TA. The meanings of work-life balance: A cultural perspective. In: Cambridge University Press. 2018.
- [27]. Muizu, W. O. Z., & Priansa DJ. Perilaku dan Budaya Keorganisasian (Konsep Teori dan Kasus). CV Pustaka Setia. 2022.
- [28]. Maduwansha NANJ. Factors Affecting the Work-life Balance of Academic Staff of Public Universities in Sri Lanka. *Int J Soc Stat*. 2024;
- [29]. Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel TM. Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Univ Sam Ratulangi. 2017;
- [30]. Surbakti MN. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara). 2018.
- [31]. Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall A V. Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Acad Manag Ann*. 2017;
- [32]. Purnamasari I. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kelelahan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Marketing Bank BRI Cabang Kebumen). (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa). 2023.
- [33]. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman M. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2018;
- [34]. Barage, P., & Sudarusman E. Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis J Ilm Mhs*. 2022;
- [35]. Bakker, A. B., & Demerouti E. Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*. 2017;