

Pengaruh Kompensasi, *Work-life balance*, dan *Employee engagement* terhadap *Turnover intention* pada Karyawan PT Info Solusindo Data Utama

Chandra Rafly Pramudyo^{1*}, Setyo Riyanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta

E-mail: chandraraflly25@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Published: 25 July 2026 Keywords: <i>Employee engagement, Compensation, Turnover intention, Work-life balance</i>	This study aims to analyze the effects of compensation, <i>work-life balance</i> , and <i>employee engagement</i> on <i>turnover intention</i> among employees at PT Info Solusindo Data Utama. The study employs a quantitative approach with an associative research design. The study population consisted of 196 employees, while the sample of 135 respondents was selected using simple random sampling. Data were collected through a questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that compensation, <i>work-life balance</i> , and <i>employee engagement</i> each have a significant negative effect on <i>turnover intention</i> . Among these three variables, <i>work-life balance</i> has the strongest negative effect on <i>turnover intention</i> , followed by <i>employee engagement</i> and compensation. Furthermore, the research model explains 46.1% of the variation in <i>turnover intention</i> , while the remaining 53.9% is influenced by factors outside the research model. These findings indicate that increasing compensation, implementing better <i>work-life balance</i> , and strengthening <i>employee engagement</i> can be effective strategies for reducing <i>turnover intention</i> and supporting the company's efforts to improve employee retention.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Dipublikasi: 25 Juli 2026 Kata kunci: <i>Employee engagement, Kompensasi, Turnover intention, Work-life balance</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, <i>work-life balance</i> , dan <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Info Solusindo Data Utama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 196 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 135 responden ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, <i>work-life balance</i> , dan <i>employee engagement</i> masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Di antara ketiga variabel tersebut, <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh negatif paling besar terhadap <i>turnover intention</i> , diikuti oleh <i>employee engagement</i> dan kompensasi. Selain itu, model penelitian mampu menjelaskan sebesar 46,1% variasi <i>turnover intention</i> , sedangkan 53,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi, penerapan <i>work-life balance</i> yang lebih baik, dan penguatan <i>employee engagement</i> dapat menjadi strategi yang efektif dalam menurunkan <i>turnover intention</i> serta mendukung upaya perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut

untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga mampu mempertahankan karyawan agar tetap berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover intention*, yaitu

kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela sebelum benar-benar melakukan pengunduran diri (Ardan & Jaelani, 2021). *Turnover intention* menjadi perhatian penting karena merupakan indikator awal terjadinya turnover aktual yang dapat menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, terganggunya proses operasional, serta menurunnya produktivitas perusahaan. Selain berdampak pada organisasi, *turnover intention* juga menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern karena berkaitan dengan keberlanjutan organisasi dan daya saing perusahaan (Khalil et al., 2020).

Fenomena turnover karyawan masih menjadi tantangan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Berdasarkan Willis Towers Watson (2022), tingkat turnover karyawan di Indonesia mencapai 8,8%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata global sebesar 7,3%. Selain itu, laporan Awardco (2024) menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di Indonesia pada tahun 2023 mencapai sekitar 41%, dengan sektor layanan profesional dan bisnis menjadi salah satu sektor yang memiliki tingkat turnover tertinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Tingginya turnover tidak hanya meningkatkan biaya operasional perusahaan, tetapi juga berpotensi mengurangi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan bisnis.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Rosita et al., 2024). Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Hasil penelitian Ariyanti & Suartina (2021); Fitriyanto & Rini (2024); Madison & Hawari, (2023); Nurfahrani & Armaniah (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Triningsih & Darma (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta mampu meningkatkan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Selain kompensasi, *work-life balance* juga menjadi faktor penting dalam menurunkan *turnover intention*. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis (Lukmiati et al., 2020). Keseimbangan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja,

serta penurunan tingkat stres dan burnout yang sering menjadi penyebab keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Penelitian Khalil et al. (2020); Nurhidayati & Fajar Dini (2023); Pamungkas & Sudiro (2024); Pratama et al. (2024); Sismawati & Lataruva (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Yaqin & Indradewa (2025) yang menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi (Suchyowati & Hendrawan, 2020). Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi cenderung bekerja lebih optimal, menunjukkan loyalitas yang lebih besar, serta memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya *employee engagement* dapat menyebabkan meningkatnya *turnover intention*. Penelitian Fauzya & Chaniago (2022); Janna & Paradilla (2023); Laurensius (2024); Nuhun et al. (2023) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Pitaloka & Rahman (2025) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* bersama *work-life balance* berperan penting dalam menurunkan

turnover intention pada karyawan Generasi Y. Selain itu, Triningsih & Darma (2024) juga membuktikan bahwa *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara kompensasi, *work-life balance*, dan *turnover intention*.

Penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya Tujuan 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (*Decent Work and Economic Growth*). Tujuan tersebut menekankan pentingnya penciptaan pekerjaan yang layak, produktif, aman, dan berkelanjutan. Secara khusus, Target 8.5 menekankan pentingnya penyediaan pekerjaan yang layak dan kesempatan kerja yang setara, sedangkan Target 8.8 berfokus pada perlindungan hak-hak pekerja serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan mendukung. Dalam konteks penelitian ini, pemberian kompensasi yang adil, penerapan *work-life balance* yang baik, serta peningkatan *employee engagement* diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat sehingga dapat menekan *turnover intention* dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya inkonsistensi. Bahtiar et al. (2024) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan Gentari & Syamsudin (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Di sisi lain,

penelitian Triningsih & Darma (2024) menunjukkan bahwa kompensasi dan *work-life balance* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan sektor industri yang diteliti. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor manufaktur, rumah sakit, pendidikan, dan perhotelan, sedangkan penelitian pada perusahaan teknologi informasi masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, mengingat industri teknologi informasi memiliki tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan sektor lainnya.

Research gap tersebut diperkuat oleh fenomena yang terjadi pada PT Info Solusindo Data Utama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi. Berdasarkan data internal perusahaan, pada tahun 2023 terdapat 56 karyawan (20%) yang mengundurkan diri, sedangkan pada tahun 2024 sebanyak 36 karyawan (16%) meninggalkan perusahaan. Meskipun mengalami penurunan, tingkat turnover tersebut masih berada di atas tingkat yang umumnya dianggap ideal, sehingga menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan. Hasil pra-survei terhadap karyawan juga menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan belum mampu menjaga *work-*

life balance, 58% responden merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapan, dan 54% responden merasa belum dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi, *work-life balance*, dan *employee engagement* merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena empiris, landasan teori, dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *work-life balance*, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Info Solusindo Data Utama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada sektor teknologi informasi. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip *Sustainable Development Goals* (SDGs).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *work-life balance*, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Info Solusindo Data Utama. Penelitian dilaksanakan di PT Info

Solusindo Data Utama yang berlokasi di Menara Hijau, Jakarta Selatan, pada periode April 2025 hingga Mei 2026.

Populasi penelitian terdiri atas 196 karyawan PT Info Solusindo Data Utama. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah minimum 132 responden. Proses pengumpulan data menghasilkan 135 kuesioner yang memenuhi kriteria dan seluruhnya digunakan sebagai data penelitian.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* kepada karyawan PT Info Solusindo Data Utama. Selain itu, penelitian juga memanfaatkan studi kepustakaan untuk memperoleh landasan teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel yang dianalisis meliputi kompensasi (X_1), *work-life balance* (X_2), dan *employee engagement* (X_3) sebagai variabel independen, sedangkan *turnover intention* (Y) merupakan variabel dependen.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu

menganalisis hubungan simultan antarvariabel laten serta sesuai digunakan pada model prediktif dengan jumlah sampel yang relatif terbatas. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi outer model meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk menggunakan nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability* (CR), dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk menilai koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediktif (Q^2), serta menguji hipotesis penelitian melalui prosedur bootstrapping dengan memperhatikan nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	(n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	62	45,9
	Wanita	73	54,1
Usia	19-20 tahun	3	2,2
	21-25 tahun	59	43,7
	26-30 tahun	58	43,0
	>30 tahun	15	11,1
Pendidikan	SMA/SMK	11	8,1
	Diploma	21	15,6
	S1	101	74,8
	S2	2	1,5
Lama Bekerja	1-2 tahun	24	17,8
	2-4 tahun	70	51,9
	5-10 tahun	37	27,4
	>10 tahun	4	3,0

Berdasarkan Tabel 1, Mayoritas responden berjenis kelamin wanita (54,1%), berusia 21-25 tahun (43,7%), memiliki

tingkat pendidikan S1 (74,8%), serta masa kerja 2–4 tahun (51,9%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan usia produktif dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi dan pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian terhadap kondisi organisasi.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan Tabel 2, variabel work-life balance dan employee engagement menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, sedangkan turnover intention berada pada kategori rendah. Pada variabel turnover intention, indikator "Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan" memiliki nilai rata-rata tertinggi (2,61), sedangkan indikator "Saya sudah menentukan untuk berhenti dari pekerjaan ini" memiliki nilai rata-rata terendah (1,58). Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, namun belum sampai pada tahap mengambil keputusan untuk mengundurkan diri.

Pada variabel kompensasi, indikator penyediaan pelatihan memperoleh nilai rata-rata tertinggi (3,94), sedangkan indikator pemberian jaminan kesehatan memperoleh nilai rata-rata terendah (3,86). Sementara itu, pada variabel work-life balance, kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memperoleh nilai tertinggi (4,07).

Tabel 2. Ringkasan Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator Tertinggi	Mean	Indikator Terendah	Mean
----------	---------------------	------	--------------------	------

<i>Turnover intention</i>	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	2,61	Saya sudah menentukan untuk berhenti dari pekerjaan ini	1,58
<i>Kompensasi</i>	Perusahaan menyediakan pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan kerja saya	3,94	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan yang memadai bagi saya	3,86
<i>Work-life balance</i>	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya dengan baik	4,07	Saya dapat fokus pada keluarga/kegiatan pribadi tanpa gangguan pekerjaan	3,86
<i>Employee engagement</i>	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	4,01	Saya ingin tahu lebih banyak tentang pekerjaan saya	3,80

Pada variabel employee engagement, indikator rasa bangga terhadap pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,01).

Secara umum, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai kondisi work-life

balance dan employee engagement telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat aspek kompensasi yang dapat ditingkatkan.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tabel 3. Hasil Evaluasi Convergent Validity

Variabel	Jumlah Indikator	Rentang Outer Loading	Keterangan
<i>Turnover intention</i>	9	0,767-0,833	Valid
Kompensasi	5	0,763-0,862	Valid
<i>Work-life balance</i>	6	0,800-0,876	Valid
<i>Employee engagement</i>	6	0,779-0,853	Valid

Berdasarkan Tabel 3, Seluruh indikator memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,763 hingga 0,876 atau lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator memenuhi kriteria convergent validity dan dinyatakan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas indikator yang baik sesuai dengan kriteria evaluasi model pengukuran PLS-SEM.

Discriminant Validity

Hasil pengujian discriminant validity menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria discriminant validity, sehingga masing-

masing variabel dapat dibedakan secara empiris dari variabel lainnya.

Average Variance Extracted dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi	0,694	0,890	0,919	Valid dan Reliabel
<i>Work-life balance</i>	0,715	0,920	0,938	Valid dan Reliabel
<i>Employee engagement</i>	0,674	0,903	0,925	Valid dan Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,653	0,933	0,944	Valid dan Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu berkisar antara 0,653 dan 0,715. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh variabel berada di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas internal, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 5. Hasil Evaluasi Model Struktural

Variabel Endogen	R ²	Adjusted R ²	Q ²
<i>Turnover intention</i>	0,461	0,449	0,292

Nilai koefisien determinasi (R²) pada Tabel 5 Sebesar 0,461 menunjukkan bahwa

kompensasi, *work-life balance*, dan *employee engagement* mampu menjelaskan sebesar 46,1% variasi *turnover intention*. Sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai predictive relevance (Q^2) sebesar 0,292 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik karena nilainya lebih besar dari nol. Dengan demikian, model penelitian dinilai memiliki kemampuan yang memadai dalam memprediksi variabel *turnover intention*.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	t-statistic	Keputusan
H1	Kompensasi → <i>Turnover intention</i>	-0,267	4,012	Diterima
H2	<i>Work-life balance</i> → <i>Turnover intention</i>	-0,295	4,019	Diterima
H3	<i>Employee engagement</i> → <i>Turnover intention</i>	-0,285	3,972	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, seluruh hipotesis penelitian diterima. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,267$; $t = 4,012$; $p < 0,001$). *Work-life balance* juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,295$; $t = 4,019$; $p < 0,001$). Selain itu, *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β

$= -0,285$; $t = 3,972$; $p < 0,001$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, *work-life balance*, dan *employee engagement* mampu menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Secara teoritis, kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penyediaan pelatihan memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan jaminan kesehatan memperoleh penilaian terendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi karyawan, namun aspek kesejahteraan melalui fasilitas kesehatan masih dapat ditingkatkan. Bagi perusahaan teknologi informasi seperti PT Info Solusindo Data Utama, pemberian kompensasi yang kompetitif menjadi penting karena tingginya persaingan dalam memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kompetensi digital.

Temuan ini mendukung penelitian Ariyanti & Suartina (2021); Fitriyanto & Rini, (2024); Madison & Hawari (2023); Nurfahrani & Armaniah (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga sejalan dengan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), yang menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan penghargaan yang adil kepada karyawan, karyawan akan membalasnya melalui loyalitas dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan karyawan, khususnya pada perusahaan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis proyek dan target seperti PT Info Solusindo Data Utama.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden merasa mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang merasa aktivitas pekerjaan sesekali mengganggu waktu bersama keluarga. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas

kerja, pengelolaan beban kerja, serta pengaturan waktu kerja yang lebih adaptif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Khalil et al. (2020); Nurhidayati & Fajar Dini (2023); Pamungkas & Sudiro, (2024); Pratama et al. (2024); Sismawati & Lataruva (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah sehingga memiliki keinginan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh *Employee engagement* terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bangga terhadap pekerjaannya. Namun demikian, indikator mengenai keinginan untuk mengetahui lebih banyak mengenai pekerjaan memperoleh nilai yang relatif lebih rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih memiliki peluang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui program pengembangan karier, pelatihan, komunikasi internal, maupun pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian

Fauzya & Chaniago (2022); Janna & Paradilla (2023); Laurensius (2024); Nuhun et al. (2023); Pitaloka & Rahman (2025), yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki hubungan positif dengan organisasi, dan memperoleh kesempatan berkembang cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *work-life balance*, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Info Solusindo Data Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, peningkatan kompensasi yang adil, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Di antara ketiga variabel yang diteliti, *work-life balance* memberikan pengaruh negatif paling besar terhadap *turnover intention*, diikuti oleh *employee engagement* dan kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang paling dominan dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam konteks PT Info Solusindo Data Utama. Selain itu, model

penelitian mampu menjelaskan sebesar 46,1% variasi *turnover intention*, sedangkan 53,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*, serta meningkatkan *employee engagement* melalui komunikasi yang efektif, kesempatan pengembangan karier, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat strategi retensi karyawan dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui job satisfaction pada PT Super Horeca Niaga Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i4.1448>
- Awardco. (2024). *Your one-stop shop for employee turnover data*. <https://www.awardco.com/blog/your-one-stop-shop-for-employee-turnover-data>
- Bahtiar, A., Marsa, M., Nurdiana, N., Jannah, F., & Muslaini, F. (2024). Pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 27855–27866.
- Fauzya, H. A., & Chaniago, H. (2022). Pengaruh *employee engagement* terhadap employee performance (Studi kasus pada PT XYZ Bandung). *Jurnal Manajemen Sains Dan*

- Organisasi*, 3(2), 97–110.
<https://doi.org/10.52300/jmsv3i2.5152>
- Fitriyanto, M. Y., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Renesola Distribusi Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6722–6731.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2804>
- Gentari, E., & Syamsudin, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(1), 36–44.
<https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i1.4404>
- Janna, N. M., & Paradilla, M. (2023). Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* perawat dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109–122.
<https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>
- Khalil, S. M., Khan, S. N., & Shah, D. F. A. (2020a). *The Impact of Work Life Balance, Role Conflict and Work Overload on Employee Turnover intention through the mediating role of Job Stress*. 06(01), 271–287.
- Khalil, S. M., Khan, S. N., & Shah, F. A. (2020b). The impact of *work-life balance*, role conflict and work overload on employee *turnover intention* through the mediating role of job stress. *Journal of Business and Tourism*, 6(2), 1649–1661.
- Laurensius, O. (2024). Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intentions* pada karyawan divisi Finance & Accounting PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Konsumen & Konsumsi: Jurnal Manajemen*, 3(1), 605–622.
<https://doi.org/10.32524/kkjm.v3i1.1115>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak--Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai PT Goodyear Indonesia Tbk Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77–94.
<https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.91>
- Nuhun, S., Rumawas, W., & Rogahang, J. J. (2023). Pengaruh talent management practices dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan konstruksi. *Productivity*, 4(3), 399–407.
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8263456>
- Nurhidayati, M., & Fajar Dini, Y. I. (2023). Pengaruh *work-life balance* dan work stress terhadap *turnover intention* dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 79–87.
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>
- Pamungkas, R. A., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1034–1044.
<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.09>
- Pitaloka, N. A., & Rahman, F. A. (2025). The impact of organizational justice, *employee engagement*, and *work-life balance* on employee *turnover intention* of Generation Y at PT XYZ. *Proceedings of the International Conference on Advances in Economics, Accounting, and Social Sciences (ICAESS 2024)*. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-640-6>
- Pratama, B. B., Yuliani, H., Putri, I. L. N. H., & Prasetya, A. B. (2024). Pengaruh grit, *work-life balance* dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial: Peran mediasi terhadap job satisfaction. *JIMEA / Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 8(3), 1141–1167.
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4561>
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyadi, Tialonawarni, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. WIDA Publishing.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis

- pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Triningsih, N. N., & Darma, G. S. (2024). *Compensation , Worklife Balance , Employee engagement and Turnover intention*. 5(1), 10–21.
- Willis Towers Watson. (2022). *2022 Global Benefits Attitudes Survey*. <https://www.wtwco.com/en-US/insights/2022/06/2022-global-benefits-attitude-survey>
- Yaqin, A. A., & Indradewa, R. (2025). *The Effect of Compensation , Workload , and Work Life Balance on Turnover intention*. 13(4). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.34>