

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Work Family Conflict Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi

Insyira Keysa Wisnuputri<sup>1</sup>, Eduardus Suharto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Keuangan Perbankan dan Informatika Asia Perbanas

E-mail: [inaradetry08@gmail.com](mailto:inaradetry08@gmail.com)<sup>1</sup>, [eduardus@perbanas.id](mailto:eduardus@perbanas.id)<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 11 Juni 2025

Revised: 25 Juni 2025

Accepted: 27 Juni 2025

**Keywords:** *Kepuasan Kerja, Konflik Kerja-Keluarga, Komitmen Organisasi, Intensi Turnover, Kompensasi*

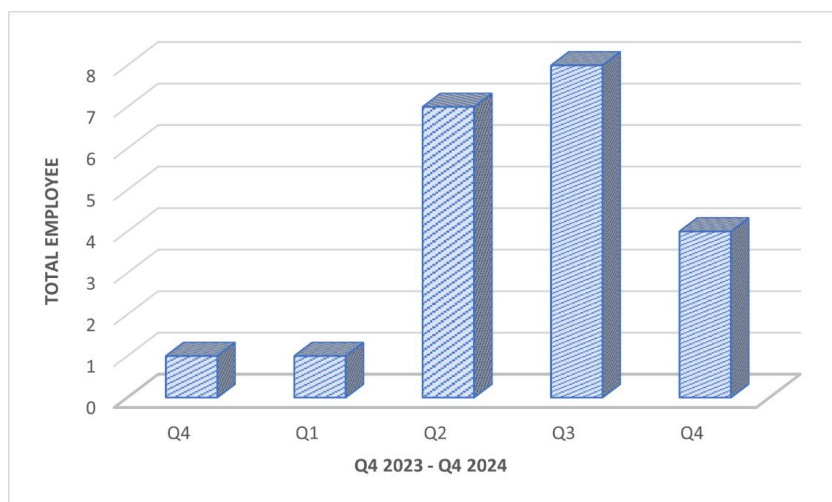
**Abstract:** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga, dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover dengan kompensasi sebagai variabel moderasi di PT. Hexamatics Info Tech Project HW. Masalah intensi turnover yang semakin meningkat menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei yang melibatkan 116 karyawan yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan Component Based Structural Equation Modeling dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover, sedangkan konflik kerja-keluarga berpengaruh positif signifikan. Kompensasi secara signifikan memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan intensi turnover serta antara konflik kerja-keluarga dan intensi turnover, namun tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara komitmen organisasi dan intensi turnover. Temuan penelitian ini mengimplikasikan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, termasuk peningkatan kepuasan kerja intrinsik, penerapan kebijakan kerja fleksibel untuk mengurangi konflik kerja-keluarga, penguatan komitmen organisasi, serta pengembangan sistem kompensasi yang kompetitif dan adil untuk menurunkan intensi turnover karyawan.*

### PENDAHULUAN

Dinamika dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan dan sumber daya manusianya untuk terus beradaptasi terhadap perubahan teknologi, pasar, dan regulasi. Dalam menghadapi tantangan ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia berperan vital dalam

menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualifikasi tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga menjadi fondasi strategis dalam pencapaian visi dan misi perusahaan (Chiedu et al., 2022).

Salah satu permasalahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah turnover intention atau keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Data turnover karyawan PT. Hexamatics Info Tech Project HW menunjukkan peningkatan signifikan dari kuartal keempat 2023 hingga kuartal keempat 2024. Alasan utama keluarnya karyawan adalah tawaran lebih menarik dari perusahaan lain, baik dari segi kompensasi, fasilitas, maupun peluang karier. Fenomena ini berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga perlu upaya strategis untuk mempertahankan karyawan.



**Grafik 1. Data Keluar Karyawan Q4 2023 sampai dengan Q4 2024**

Turnover intention dipengaruhi berbagai faktor seperti karakteristik individu, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi (Gunadhie, 2023). Selain itu, kompensasi dan motivasi kerja yang tidak memadai juga berpengaruh langsung terhadap niat keluar karyawan (Basri, 2021; Gani et al., 2022). Menurut (Nandytama, 2024), faktor-faktor penyebab turnover intention meliputi work-family conflict, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, dan ketidakpuasan terhadap perusahaan. (Hamdun, 2023) menambahkan bahwa kompensasi yang tidak sesuai, ketidakcocokan budaya organisasi, dan beban kerja berlebihan juga berkontribusi terhadap fenomena ini.

Hasil pra-survei terhadap 30 karyawan PT. Hexamatics Info Tech Project HW mengungkapkan bahwa 53,3% responden merasa gaji belum sesuai dengan pekerjaan mereka. Dalam hal kepuasan kerja, 63,3% responden tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka. Work-family conflict menjadi masalah signifikan dengan 80% responden merasa pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga. Komitmen organisasi juga menjadi perhatian serius ketika hanya 26,7% responden yang ingin terus bekerja di perusahaan. Yang mengkhawatirkan, 83,3% responden sudah berpikir untuk meninggalkan perusahaan, mengindikasikan kecenderungan turnover yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi turnover intention. (Su'ada et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention, menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil serupa ditemukan oleh (Murdani, 2023) serta (Ardianto & Bukhori,

2021). Namun, (Grace Indah, 2020) menemukan hasil berbeda, di mana kepuasan kerja justru berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention. Sementara penelitian (Tampubolon, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Work-family conflict juga berperan penting dalam mempengaruhi turnover intention. Tekanan kerja tinggi dan ketidakmampuan mengatur kewajiban keluarga memicu konflik yang menurunkan kualitas kehidupan karyawan dalam aspek pernikahan, hubungan keluarga, kepuasan kerja, serta kinerja dan loyalitas terhadap organisasi (Yucel et al., 2023). (Putra & Putra, 2022) serta (Lintang Cristandy & Meilani, 2022) menemukan bahwa work-family conflict berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention. Menemukan bahwa work-family conflict tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Komitmen organisasi juga menjadi determinan penting turnover intention. (Andriawan & Games, 2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention. Sebaliknya, (Ardianto & Bukhori, 2021) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Kompensasi yang memadai dapat memoderasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan turnover intention. (Saputra et al., 2022) menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan meningkatkan semangat kerja, meningkatkan prestasi kerja, menjamin sumber nafkah karyawan, serta mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi sesuai harapan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja dan menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Gani et al., 2022). Kesenjangan antara kompensasi yang diterima dan harapan karyawan dapat meningkatkan kemungkinan mereka berpindah pekerjaan, meskipun telah berupaya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Faisa, 2024).

Berdasarkan fenomena dan research gap yang diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, work-family conflict, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kompensasi sebagai variabel moderasi di PT. Hexamatics Info Tech Project HW.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru PNS di Sekolah Dasar Negeri wilayah Kramat Jati, Jakarta Timur, dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Unit analisis penelitian adalah Sekolah Dasar Negeri di wilayah tersebut, dengan fokus pada perilaku kolektif guru PNS (Sekaran & Bougie, 2017). Populasi penelitian berjumlah 333 guru PNS dari 42 sekolah, dengan penentuan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Jumlah sampel dihitung menggunakan.

### **Rumus Slovin Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, work family conflict, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi. Menurut (Sugiyono, 2018), pendekatan kuantitatif dilandaskan pada prinsip positif untuk menguji suatu populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik. Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan mengeksplorasi hubungan kausal antara variabel bebas (kepuasan kerja, work family conflict, dan komitmen organisasi) dengan variabel terikat (turnover intention) yang dimoderasi oleh kompensasi.

---

### Unit Analisis dan Pengukuran Variabel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah responden individu pada PT Hexamatics Infotech Project HW. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Variabel kepuasan kerja diukur melalui lima dimensi: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Lintang Cristandy & Meilani, 2022). Work family conflict dioperasionalkan melalui tiga dimensi: time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict (Yucel et al., 2023). Komitmen organisasi diukur dengan tiga dimensi: komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif (Susilo & Satrya, 2019). Kompensasi sebagai variabel moderasi diukur melalui kompensasi langsung dan tidak langsung (Hasibuan dalam Zahroh, 2022), sementara turnover intention diukur melalui indikator berpikir untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar (Novrandy & Tanuwijaya, 2022).

### Populasi dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah 116 karyawan PT Hexamatics Infotech Project HW. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan untuk memperoleh hasil yang dapat digeneralisasi dengan tingkat kesalahan minimal.

### Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada 116 karyawan PT Hexamatics Infotech Project HW. Data sekunder diperoleh dari literatur akademik, hasil penelitian terdahulu, e-book, dan jurnal relevan yang mendukung analisis. Pengumpulan data menggunakan instrumen yang telah divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas sesuai standar penelitian kuantitatif.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Component atau Variance Based Structural Equation Model yang dioperasionalkan melalui SmartPLS versi 4. PLS dipilih karena kemampuannya dalam mengkonfirmasi teori dan menjelaskan hubungan antar variabel laten. Sebagaimana dikemukakan Ghazali (2014), PLS merupakan metode analisis yang robust karena tidak bergantung pada banyak asumsi, terutama terkait distribusi data dan ukuran sampel. (Novrandy & Tanuwijaya, 2022) menegaskan bahwa PLS-SEM memberi kesempatan peneliti membangun dan memperkirakan hubungan kompleks dari beberapa variabel dependen dan independen.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap: evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model meliputi uji validitas konvergen (loading factor  $>0,7$  dan AVE  $>0,5$ ), validitas diskriminan (cross loading), serta reliabilitas (composite reliability dan Cronbach's alpha  $>0,7$ ). Evaluasi inner model mencakup analisis R-square, Goodness of Fit (GoF), dan Q-square untuk menilai kekuatan prediktif model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%, dimana hipotesis diterima jika t-hitung  $>1,96$  atau nilai p  $<0,05$ .

Berdasarkan (Novrandy & Tanuwijaya, 2022), pengujian teori menggunakan PLS-SEM mengikuti dua langkah proses: pertama memastikan reliabilitas dan validitas model pengukuran, kemudian menguji teori struktural. Pendekatan ini memastikan bahwa teori struktural hanya dapat dikonfirmasi setelah instrumen pengukuran terbukti reliabel dan valid.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

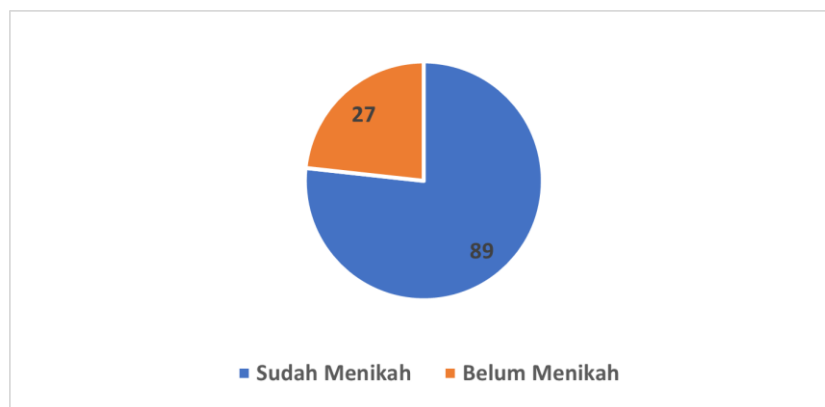
### Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik responden menjadi penting dalam memahami profil dasar populasi yang diteliti. Penelitian ini melibatkan 116 karyawan dari PT Hexamatics Info Tech pada Project HW, dengan pengumpulan data melalui kuesioner online. Variabel demografi yang diamati meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.



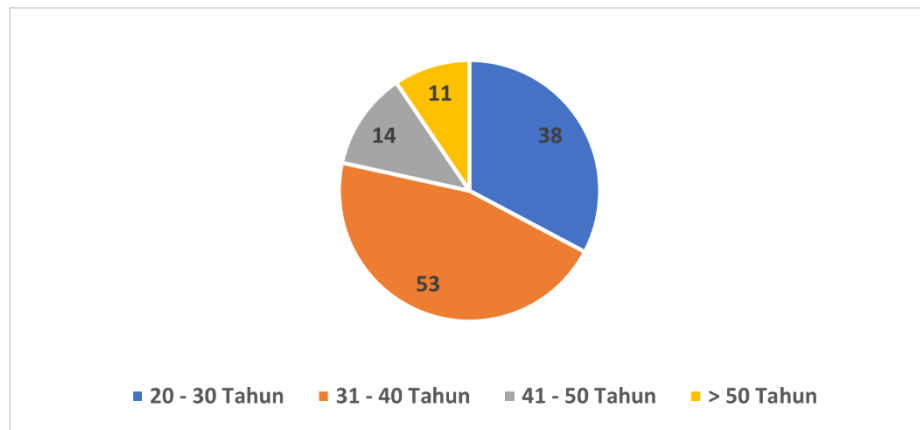
**Grafik 2. Komposisi Jenis Kelamin Responden**

Sebagian besar responden adalah laki-laki (88%), sementara perempuan hanya 28%. Hal ini menunjukkan bahwa dominasi tenaga kerja pria cukup tinggi dalam proyek ini.



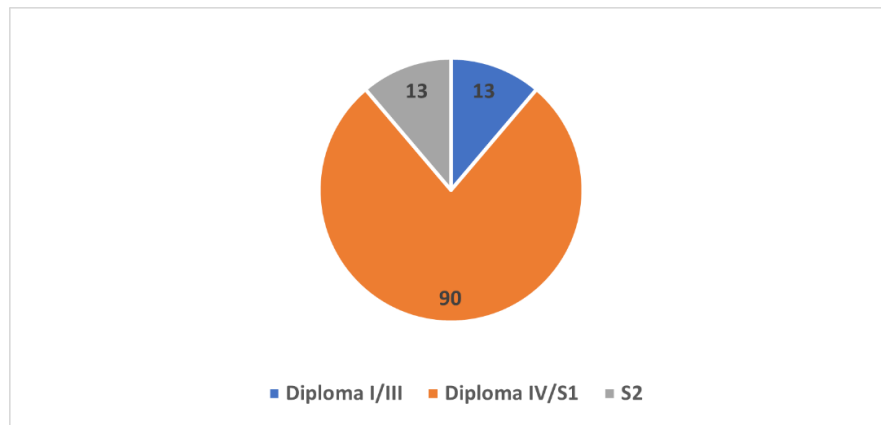
**Grafik 3. Status Perkawinan Responden**

Mayoritas responden (89%) telah menikah. Kondisi ini berimplikasi terhadap potensi munculnya work-family conflict, terutama dalam hal keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran rumah tangga.



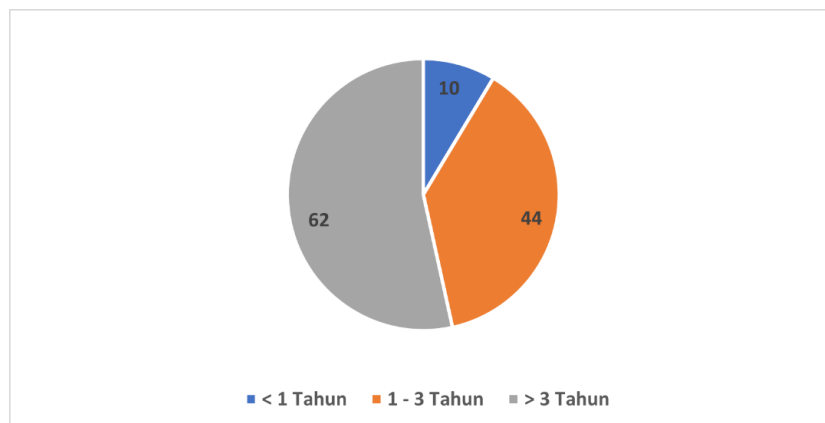
**Grafik 4. Distribusi Usia Responden**

Sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun (53%), yang mengindikasikan fase karier yang sedang aktif dan berkontribusi maksimal terhadap organisasi.



**Grafik 5. Pendidikan Terakhir Responden**

Sebagian besar responden (90%) merupakan lulusan strata satu (S1), yang menunjukkan tingkat pendidikan karyawan cukup baik untuk menjalankan tugas profesional mereka.



**Grafik 6. Lama Bekerja**

Sekitar 44% responden telah bekerja lebih dari 3 tahun, mencerminkan tingkat pengalaman dan keterikatan kerja yang tinggi, yang secara teoretis berkontribusi terhadap komitmen organisasi.

### Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menganalisis variabel-variabel: kepuasan kerja, work family conflict, komitmen organisasi, kompensasi, dan turnover intention. Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner terhadap responden, hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata tanggapan berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi. Tabel 1 menampilkan nilai rata-rata dan standar deviasi masing-masing variabel.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel             | Rata-rata | Standar Deviasi | Kategori |
|----------------------|-----------|-----------------|----------|
| Kepuasan Kerja       | 4.10      | 0.53            | Tinggi   |
| Work Family Conflict | 3.75      | 0.60            | Tinggi   |
| Komitmen Organisasi  | 4.00      | 0.48            | Tinggi   |
| Kompensasi           | 3.80      | 0.57            | Tinggi   |
| Turnover Intention   | 2.40      | 0.76            | Rendah   |

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa meskipun tingkat *turnover intention* tergolong rendah, variabel lain menunjukkan skor yang mengindikasikan persepsi positif dari karyawan terhadap kondisi kerja mereka.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil menunjukkan bahwa semua data memenuhi asumsi klasik.

1. Normalitas: Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi  $> 0,05$ , menandakan distribusi data normal.
2. Multikolinearitas: Nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$  menandakan tidak ada multikolinearitas.
3. Heteroskedastisitas: Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$ .
4. Autokorelasi: Nilai Durbin-Watson mendekati 2, mengindikasikan tidak ada autokorelasi.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh langsung kepuasan kerja, work family conflict, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Hasilnya ditunjukkan dalam Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda**

| Variabel Bebas       | Koefisien $\beta$ | t-hitung       | Sig.  | Kesimpulan         |
|----------------------|-------------------|----------------|-------|--------------------|
| Kepuasan Kerja       | -0.352            | -5.107         | 0.000 | Signifikan negatif |
| Work Family Conflict | 0.263             | 3.821          | 0.000 | Signifikan positif |
| Komitmen Organisasi  | -0.197            | -2.987         | 0.003 | Signifikan negatif |
| $R^2 = 0.513$        | $F = 41.243$      | $Sig. = 0.000$ |       | Model signifikan   |

Hasil di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. **Kepuasan kerja** dan **komitmen organisasi** berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan dan komitmen, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, **work family conflict** berpengaruh



positif, yang berarti konflik antara pekerjaan dan keluarga meningkatkan keinginan untuk keluar. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Zhou & George, 2021; Allen et al., 2020), yang menyatakan bahwa konflik peran ganda menjadi pemicu utama tekanan kerja dan kecenderungan untuk berpindah kerja.

### Uji Moderasi dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi

Uji moderasi dilakukan dengan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk mengetahui peran kompensasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara ketiga variabel independen dengan turnover intention. Tabel 3 menyajikan hasil interaksi.

**Tabel 3. Hasil Uji Moderasi Kompensasi**

| Interaksi                | Koefisien $\beta$ | t-hitung | Sig.  | Moderasi         |
|--------------------------|-------------------|----------|-------|------------------|
| KepuasanKerja*Kompensasi | -0.081            | -2.013   | 0.046 | Signifikan       |
| WFC*Kompensasi           | -0.095            | -2.275   | 0.025 | Signifikan       |
| Komitmen*Kompensasi      | -0.066            | -1.956   | 0.052 | Tidak Signifikan |

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi memoderasi secara signifikan hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention, serta work family conflict dan turnover intention. Namun, kompensasi tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention secara signifikan.

Ini mengindikasikan bahwa kompensasi efektif dalam memperkuat dampak kepuasan kerja dan menekan dampak negatif dari konflik peran kerja-keluarga, namun tidak cukup kuat memengaruhi komitmen organisasi dalam hubungannya terhadap niat keluar.

### Pembahasan

Hasil studi ini memperkuat kerangka teori dua faktor dari Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor eksternal (kompensasi) dan faktor intrinsik (kepuasan kerja dan komitmen) bersama-sama mempengaruhi perilaku kerja (Andriawan & Games, 2019). Kepuasan kerja yang tinggi menurunkan intensi keluar, karena karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi baik secara psikologis maupun material.

Temuan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention mendukung teori konflik peran (Andriawan & Games, 2019), yang menyatakan bahwa konflik antar domain dapat menurunkan keterlibatan kerja dan meningkatkan stressor keluar.

Peran kompensasi sebagai moderasi dalam memperkuat pengaruh negatif kepuasan kerja dan memperlemah pengaruh positif work family conflict menjadi penting. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen harus menempatkan kompensasi sebagai alat strategis untuk mempertahankan karyawan.

Sebaliknya, komitmen organisasi yang tidak terpengaruh oleh kompensasi menegaskan bahwa komitmen adalah bentuk loyalitas afektif yang lebih bergantung pada nilai dan hubungan interpersonal, bukan semata insentif material. Hal ini sejalan dengan studi (Saputra et al., 2022), yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak mudah dipengaruhi oleh faktor instrumental seperti kompensasi.



### Implikasi Manajerial

Temuan ini memberikan tiga implikasi utama:

1. **Penguatan Kepuasan Kerja:** Perusahaan perlu meningkatkan aspek intrinsik kerja seperti pengakuan, pengembangan karier, dan otonomi agar karyawan merasa puas dan termotivasi.
2. **Manajemen Konflik Kerja-Keluarga:** Diperlukan kebijakan fleksibel seperti jam kerja luwes dan program keseimbangan kehidupan kerja untuk mengurangi work family conflict.
3. **Penguatan Sistem Kompensasi Strategis:** Kompensasi harus dirancang tidak hanya sebagai alat retensi, tetapi juga sebagai penyeimbang terhadap tekanan kerja dan konflik peran.

### Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada:

1. Ruang lingkup yang terbatas pada satu organisasi.
2. Penggunaan data cross-sectional yang tidak menangkap dinamika longitudinal.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode longitudinal dan mencakup variabel lain seperti dukungan sosial atau budaya organisasi untuk memperkaya pemahaman terhadap turnover intention.

### KESIMPULAN

Penelitian ini telah menganalisis pengaruh kepuasan kerja, work family conflict, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Hexamatics Info Tech Project HW. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, work family conflict menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, mengonfirmasi bahwa semakin tinggi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah.

Kompensasi terbukti berperan penting sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention, serta antara work family conflict dan turnover intention. Sistem kompensasi yang baik memperkuat dampak positif kepuasan kerja dan memitigasi efek negatif work family conflict terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Namun, kompensasi tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention, menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan afektif dibandingkan faktor ekonomis seperti kompensasi.

Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg yang menekankan pentingnya faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam mempengaruhi perilaku kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa PT. Hexamatics Info Tech Project HW perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, dengan fokus pada peningkatan kepuasan kerja, pengelolaan konflik kerja-keluarga, penguatan komitmen organisasi, serta pengembangan sistem kompensasi yang kompetitif untuk menurunkan tingkat turnover intention karyawan.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan untuk menurunkan tingkat turnover intention:

1. Perusahaan perlu mendesain ulang pekerjaan dengan memperkaya konten pekerjaan, memberikan otonomi yang lebih besar, dan menciptakan jalur pengembangan karier yang jelas untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Program pengakuan dan penghargaan berkala

juga perlu diterapkan untuk menghargai kontribusi karyawan.

2. Implementasi kebijakan kerja fleksibel seperti jadwal kerja yang lebih adaptif, opsi bekerja dari rumah, dan cuti keluarga yang memadai perlu dikembangkan untuk mengurangi work family conflict. Perusahaan juga dapat menyediakan program dukungan keluarga dan konseling untuk membantu karyawan mengelola peran ganda mereka.
3. Untuk memperkuat komitmen organisasi, perusahaan perlu membangun budaya inklusif yang menghargai karyawan sebagai aset utama, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta mengembangkan program sosialisasi nilai-nilai perusahaan secara berkelanjutan.
4. Sistem kompensasi perlu dikaji ulang untuk memastikan keadilan internal dan eksternal, dengan mempertimbangkan struktur gaji, tunjangan, bonus kinerja, dan benefit yang kompetitif. Program reward berbasis kinerja yang transparan juga dapat dikembangkan untuk memotivasi karyawan.
5. Perusahaan disarankan melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memicu turnover intention sebelum berkembang menjadi masalah serius. Exit interview dengan karyawan yang mengundurkan diri juga perlu dilakukan untuk memahami akar permasalahan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati dinamika turnover intention dalam periode waktu tertentu. Penelitian juga dapat diperluas dengan memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan persepsi keadilan organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena turnover intention dalam konteks perusahaan teknologi informasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Andriawan, F., & Games, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Terhadap Karyawan OPPO Padang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 7–13.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Basri, A. F. (2021). *Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Juke Solusi Teknologi Turnover Intention Karyawan*.
- Chiedu, C. K., Long, C. S., & Ashar, H. B. (2022). The Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employees' Turnover at Unilever Corporation in Nigeria. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 7(1), 62–83. <https://doi.org/10.26417/ejms.v5i1.p370-383>
- Faisa, K. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA OPPO OFFICE MADURA. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Grace Indah. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap*. 2(1), 1431–1440.
- Gunadhie, G. G. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan work family conflict terhadap turnover intention pada karyawan pt xyz skripsi*.
- Hamdun, E. K. (2023). *DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI*

TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPTD PUSKESMAS PRAJEKAN BONDOWOSO. 2(3), 424–440.

- Lintang Cristandy, G., & Meilani, Y. F. C. . (2022). The Effect of Work Stress and Work-Family Conflict on Turnover Intention through Job Satisfaction (Case Study on Nurses at XYZ Hospital in Tasikmalaya). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 7707–7717. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4513>
- Murdani, A. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(1), 56–63. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>
- Nandytama, W. S. (2024). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. 1192, 304–317.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jmbi Unsrat*, 9(1), 414–430.
- Putra, A. A. N. G. P. A., & Putra, I. N. W. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention dengan Burnout Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(3), 644. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i03.p07>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Su'ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418–1427. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.32740>
- Sugiyono, S. (2018). *Sugiyono.Metode Penelitian Kuantitatif / Prof. Dr. Sugiyono .2018*.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tampubolon, V. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 2(2), 96. <https://doi.org/10.37849/mici.v2i2.217>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>