



## Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Milenial di PT Kohjing Visi Media Jember

Marco Prajitno<sup>1</sup>, Eko Nugroho<sup>2</sup>, Lanny Kusuma Widjaja<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, [marco10prajitno05@gmail.com](mailto:marco10prajitno05@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, [eko\\_nugroho@staff.ubaya.ac.id](mailto:eko_nugroho@staff.ubaya.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, [lanny.kusumawidjaja@staff.ubaya.ac.id](mailto:lanny.kusumawidjaja@staff.ubaya.ac.id)

\*Corresponding Author: [lanny.kusumawidjaja@staff.ubaya.ac.id](mailto:lanny.kusumawidjaja@staff.ubaya.ac.id)

**Abstract:** Human resources are an important asset for a company because the success of a company depends largely on the performance of employees. High turnover intention is a serious challenge because it negatively affects the stability and productivity of a company. The reasons for turnover include lack of career development opportunities, burnout, toxic work environment and low pay, with personal issues, lack of career development opportunities and low pay being the main factors that often appear. This study aims to investigate the influence of work-life balance, career development and compensation on turnover intention among millennials in PT Kohjing Visi Media Jember. This study uses quantitative methods by distributing questionnaires to a sample size of 119 respondents. Data analysis was conducted using the partial least squares (PLS) method, considering variables such as work-life balance, career development and compensation on turnover intention. The results of this study indicate that the variables of work-life balance and career development have a significant positive impact on turnover intention. However, the variable of compensation has a negative but insignificant impact on turnover intention.

**Keywords:** *Work-Life Balance, Career Development, Compensation, Turnover Intention*

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Intensi *turnover* yang tinggi merupakan tantangan yang serius karena berdampak negatif terhadap stabilitas dan produktivitas perusahaan. Alasan terjadinya *turnover* antara lain kurangnya kesempatan pengembangan karir, *burnout*, lingkungan kerja yang beracun dan gaji yang rendah, dengan masalah pribadi, kurangnya kesempatan pengembangan karir dan gaji yang rendah menjadi faktor utama yang sering muncul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 119 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS), dengan mempertimbangkan variabel-variabel seperti *work-life balance*, pengembangan karir dan

kompensasi terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, variabel kompensasi memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance*, Pengembangann Karir, Kompensasi, *Turnover Intention*

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya, sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting. Menjaga karyawan yang memiliki kompetensi tinggi menjadi prioritas utama, meskipun banyak perusahaan masih menghadapi tantangan tingginya *turnover intention* atau niat karyawan untuk berpindah kerja. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat memberikan dampak negatif terhadap stabilitas perusahaan dan menurunkan produktivitas. Menurut (*PPM MANAJEMEN*, 2024) penyebab *turnover* meliputi kurangnya kesempatan pengembangan karir, *burnout*, gaya manajemen buruk, lingkungan kerja toksik, faktor keluarga, rendahnya gaji, serta ketidakcocokan dalam tim. Dari delapan penyebab itu, tiga yang paling sering terjadi adalah urusan pribadi, kurangnya peluang karir, dan gaji rendah. Generasi muda kini juga semakin mengutamakan *work-life balance* yang memengaruhi keputusan bertahan atau keluar dari pekerjaan.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan tersebut, mereka cenderung merasa lebih puas dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan mental yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk mengundurkan diri. Karena itu, pengembangan karir menjadi peran krusial dalam mempertahankan karyawan, apalagi bagi generasi milenial yang menghargai peluang belajar dan berkembang. Pengembangan karir merupakan proses pengembangan diri yang dilakukan seseorang agar dapat meraih tujuan atau jalur karir yang telah direncanakan (Pio, 2017). Selain peluang pengembangan karir, kompensasi juga penting agar karyawan merasa diakui dan dihargai secara ekonomi. Bentuk kompensasi finansial meliputi gaji, upah, insentif, serta bonus (Ariskha & Siregar, 2020), sedangkan kompensasi non finansial mencakup fasilitas seperti asuransi, jaminan kesehatan, cuti, dan pensiun (Rizal & Handayani, 2021). *Turnover intention* merujuk pada keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya, yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dalam bekerja, kualitas hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, serta kebijakan yang diterapkan oleh bagian sumber daya manusia. (Ambarwati & Raharjo, 2018).

PT Kohjing Visi Media Jember adalah Televisi Lokal berbasis TV kabel yang hadir untuk memberikan berita terkini serta informasi kepada masyarakat Jember yang dikemas berbeda dari Televisi Lokal Jember yang lain. PT Kohjing Visi Media Jember memiliki total keseluruhan 178 karyawan dan 67% diantaranya adalah generasi milenial. PT. Kohjing Visi Media Jember memprioritaskan *work-life balance* dengan menerapkan fleksibilitas waktu kerja, mendukung kegiatan luar pekerjaan, serta menyediakan program kesehatan mental dan fisik seperti wisata dan olahraga. Pengembangan karir di PT. Kohjing Visi Media Jember bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan melalui kesempatan mengikuti sertifikasi jurnalis resmi dan program *mentoring* dari senior. PT Kohjing Visi Media Jember menawarkan kompensasi kompetitif berupa gaji, bonus kinerja, tunjangan hari raya, lembur, dan gaji kerja di hari libur untuk menarik serta mempertahankan karyawan terbaik.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, peluang pengembangan karir, serta kompensasi memengaruhi niat

pindah kerja pada karyawan generasi milenial, dengan PT Kohjing Visi Media Jember sebagai objek penelitian. Dengan menggunakan variabel independent seperti *work-life balance*, pengembangan karir, dan kompensasi, sedangkan variabel dependen mencakup *turnover intention*. Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana *work-life balance*, pengembangan karir dan kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention*.

## Pengaruh Antar Variabel

### *Work-life Balance Turnover Intention*

Menurut (Oktaviani, 2018) karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki keinginan lebih rendah untuk keluar dari tempat mereka bekerja. Menurut (Sismawati & Lataruva, 2020) seseorang yang telah mencapai *work-life balance* dapat menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi secara selaras, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitupun sebaliknya.

**H1: Diduga *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention***

### **Pengembangan Karir *Turnover Intention***

Menurut (Nugraheni *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mendorong karyawan untuk tetap di perusahaan, karena karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya. Menurut (Dewi & Nurhayati, 2021) pengelolaan pengembangan karir yang efektif di suatu organisasi mampu mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan meraih jenjang karir yang diharapkan. Hal ini dapat membantu menurunkan keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja yang dianggap lebih baik di tempat lain.

**H2: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention***

### **Kompensasi *Turnover Intention***

Menurut (Vizano *et al.*, 2021) kompensasi yang diberikan kepada karyawan meliputi beragam bentuk penghargaan dan fasilitas, seperti upah, insentif, tunjangan, maupun layanan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Menurut (Amanda *et al.*, 2021) semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan cenderung menurun, karena mereka merasa kebutuhan mereka terpenuhi dan merasa dihargai oleh perusahaan.

**H3: Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention***

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei. Subjek penelitian adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di PT Kohjing Visi Media Jember. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui pemilik PT Kohjing Visi Media Jember, yang kemudian meneruskannya kepada para karyawan. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju). Pengolahan data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Dari total 119 kuesioner yang berhasil dikumpulkan, seluruhnya dinyatakan valid dan layak digunakan setelah melalui proses seleksi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Hasil Analisis Data Deskriptif**

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia,

dan pendidikan. Tabel 1 akan menyajikan profil demografi responden.

**Tabel 1. Profil Demografi Responden**

Variabel	Kategori	Jumlah	Rasio
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	44	37,0%
	Perempuan	75	63,0%
<b>Usia</b>	25-35 tahun	109	91,6%
	36-45 tahun	10	8,4%
<b>Pendidikan</b>	SMA dan Sederajat	10	8,4%
	D3	31	26,1%
	S1	73	61,3%
	S2	5	4,2%

Berdasarkan tabel 1 terdapat beberapa kolom yang mencakup variabel, kategori, jumlah, dan rasio. Variabel jenis kelamin didominasi oleh perempuan yaitu berjumlah 75 atau sebanyak 63,0% dan responden laki-laki berjumlah 44 atau sebanyak 37,0%. Variabel usia, responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 109 (91,6%), dan usia 36-45 tahun sebanyak 10 (8,4%). Dan variabel pendidikan, responden tingkat pendidikan SMA atau Sederajat sebanyak 10 (8,4%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 31 (26,1%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 73 (61,3%), dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 (4,2%).

### Tampilan Data Deskriptif

Tampilan data deskriptif adalah mengukur tanggapan responden terhadap setiap variabel pada penelitian.

**Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Work-life Balance***

Kode	Pertanyaan	Mean	Standart Deviation
WLB1	Saya memiliki fleksibilitas dalam memilih tempat kerja ( <i>place flexibility</i> )	3,950	0,592
WLB2	PT Kohjing Visi Media menyediakan fasilitas yang memadai bagi saya untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya	4,067	0,764
WLB3	Saya masih memiliki waktu untuk aktivitas lain di luar waktu kerja saya	4,101	0,691
WLB4	Saya puas akan kehidupan pribadi saya	4,017	0,722
<b>Rata-rata Total</b>		4,034	0,692

Berdasarkan Tabel 2, hasil tanggapan responden terhadap variabel Work-Life Balance menunjukkan bahwa rata-rata total mean sebesar 4,034, pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada indikator WLB3, yaitu sebesar 4,101, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini didukung oleh temuan di lapangan, di mana beberapa karyawan menyampaikan bahwa jam kerja di PT Kohjing Visi Media Jember relatif tetap, tidak sering terjadi lembur, dan karyawan masih memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadi, seperti mengurus keluarga, berolahraga, atau mengikuti kegiatan sosial dan komunitas di luar jam kerja. Sedangkan *mean* terendah pada WLB1 yaitu sebesar 3,950 yang mengindikasikan bahwa responden merasa fleksibilitas dalam memilih tempat kerja masih terbatas, beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka masih diwajibkan untuk hadir secara fisik di kantor setiap hari, dan perusahaan belum menyediakan opsi sistem kerja jarak jauh (*remote work*) atau pengaturan kerja fleksibel seperti *work from home* (WFH). Rata-rata total standart

*deviation* yaitu sebesar 0,692 dengan *standart deviation* tertinggi pada WLB2 yaitu sebesar 0,764 yang mengindikasikan bahwa terdapat sebagian responden yang merasa fasilitas yang disediakan PT Kohjing Visi Media Jember sudah cukup mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, waktu istirahat yang cukup, serta pembagian beban kerja yang seimbang namun terdapat sebagian karyawan yang merasa sebaliknya, sedangkan *standart deviation* terendah pada WLB1 yaitu sebesar 0,592 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan ini relatif seragam atau konsisten mengenai kebijakan atau kondisi fleksibilitas tempat kerja yang mereka alami di PT Kohjing Visi Media Jember. Hal ini didukung dengan pernyataan PT Kohjing Visi Media Jember yang belum menerapkan sistem kerja *hybrid* maupun bekerja dari rumah (WFH) sehingga karyawan diwajibkan hadir secara langsung di kantor.

**Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir**

Kode	Pertanyaan	Mean	Standart Deviation
PK1	Saya mendapatkan kesempatan rotasi jabatan kerja	4,000	0,698
PK2	Informasi promosi jabatan telah disampaikan secara terbuka	3,899	0,738
PK3	Promosi jabatan sudah dilakukan sesuai dengan SOP	4,168	0,690
PK4	Saya memiliki kejelasan (jenjang) karir yang diberikan PT Kohjing Visi Media Jember	4,050	0,696
PK5	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	4,000	0,733
PK6	Pengembangan karir yang diterapkan PT Kohjing Visi Media Jember mampu mengurangi kejemuhan saya dalam bekerja	4,084	0,762
<b>Rata-rata Total</b>		4,034	0,720

Berdasarkan tabel 3, hasil tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa rata-rata total *mean* yaitu sebesar 4,034 dengan *mean* tertinggi pada PK3 yaitu sebesar 4,168 yang mengindikasikan bahwa sebagian responden menyetujui bahwa proses promosi jabatan di PT Kohjing Visi Media Jember telah dijalankan secara adil, terstruktur dan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku. Hal ini didukung dengan menerapkan evaluasi kinerja yang terukur, seperti penilaian berbasis *Key Performance Indicators* (KPI) dan hasil evaluasi tahunan. Selain itu, karyawan yang dipromosikan telah melalui masa kerja tertentu dan menunjukkan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga promosi tidak bersifat subjektif, melainkan berdasarkan pertimbangan objektif yang dapat dipertanggungjawabkan. *Mean* terendah terdapat pada PK2 yaitu sebesar 3,899 yang mengindikasikan bahwa informasi mengenai peluang promosi jabatan belum sepenuhnya disampaikan secara transparan kepada seluruh karyawan. Rata-rata total *standart deviation* yaitu sebesar 0,720 dengan *standart deviation* tertinggi pada PK6 yaitu sebesar 0,762 yang mencerminkan bahwa terdapat sebagian karyawan yang merasa pengembangan karir di PT Kohjing Visi Media Jember membantu mengurangi kejemuhan namun sebagian lainnya tidak merasakan dampak tersebut secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan beberapa karyawan merasa bahwa pelatihan internal, rotasi kerja, atau kesempatan belajar hal baru telah membantu mereka untuk tetap termotivasi dan tidak merasa bosan dalam rutinitas pekerjaan. *Standart deviation* terendah pada PK3 yaitu sebesar 0,690 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan ini relatif seragam atau konsisten mengenai proses promosi di

PT Kohjing Visi Media Jember telah dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan promosi yang biasanya diberikan setelah memenuhi kriteria tertentu seperti masa kerja minimal, hasil evaluasi kinerja, serta keterlibatan dalam program pelatihan dan pengembangan internal perusahaan. Selain itu, keputusan promosi juga melibatkan proses penilaian formal dari atasan langsung, sehingga menciptakan persepsi keadilan dan kepastian prosedural yang seragam di kalangan karyawan.

**Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi**

Kode	Pertanyaan	Mean	Standart Deviation
KP1	Prestasi kerja saya akan diberi penghargaan bonus tahunan	3,992	0,572
KP2	PT Kohjing Visi Media akan memberikan asuransi kesehatan	3,966	0,777
KP3	Saya akan mendapat jaminan keamanan selama bekerja di PT Kohjing Visi Media	4,109	0,708
KP4	Saya dapat memanfaatkan cuti saya untuk beristirahat	4,050	0,732
<b>Rata-rata Total</b>		4,029	0,697

Berdasarkan tabel 4, hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan bahwa rata-rata total *mean* yaitu sebesar 4,029 dengan *mean* tertinggi pada KP3 yaitu sebesar 4,109 yang mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa cukup yakin dan percaya bahwa PT Kohjing Visi Media Jember memberikan jaminan keamanan kerja yang baik, seperti jaminan atas keberlanjutan pekerjaan, perlindungan terhadap risiko kerja. Hal ini didukung dengan pemberian BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan secara aktif oleh PT Kohjing Visi Media Jember, serta adanya kepastian kontrak kerja atau pengangkatan tetap bagi karyawan yang telah memenuhi masa kerja dan evaluasi kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan adanya dukungan perlindungan saat melakukan peliputan juga menjadi bentuk nyata dari jaminan keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Kohjing Visi Media Jember. *Mean* terendah pada KP2 yaitu sebesar 3,966 yang mengindikasikan bahwa karyawan masih terdapat keraguan mengenai konsistensi dan kejelasan dalam pemberian bonus tahunan yang berbasis kinerja. Rata-rata total *standart deviation* yaitu sebesar 0,697 dengan *standart deviation* tertinggi pada KP2 yaitu sebesar 0,777 yang menandakan bahwa terdapat variasi pendapat yang cukup besar di antara karyawan mengenai akses terhadap asuransi kesehatan belum merata dirasakan oleh seluruh karyawan, sedangkan *standart deviation* terendah pada KP1 yaitu sebesar 0,572 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan ini cenderung seragam atau konsisten mengenai keraguan terhadap adanya penghargaan bonus tahunan.

**Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Turnover Intention**

Kode	Pertanyaan	Mean	Standart Deviation
TI1	Keinginan saya untuk berpindah timbul karena merasa jemu dengan pekerjaan yang tidak mendukung	3,891	0,632
TI2	Saya mulai mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik	4,008	0,739
TI3	Saya mulai berpikir bekerja di PT Kohjing Visi Media lain lebih baik daripada bekerja di perusahaan saat ini untuk tujuan masa depan saya	4,092	0,674

<b>TI4</b>	Saya mulai mengambil kesempatan cuti untuk melakukan tes di perusahaan lain	4,067	0,719
<b>TI5</b>	Keinginan saya untuk berpindah timbul karena adanya kesempatan tawaran pekerjaan lain yang lebih baik	4,042	0,793
<b>Rata-rata Total</b>		4,020	0,711

Berdasarkan tabel 5, hasil tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa rata-rata total *mean* yaitu sebesar 4,020 dengan *mean* tertinggi pada TI3 yaitu sebesar 4,092 yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain, karena merasa peluang masa depan yang ditawarkan oleh PT Kohjing Visi Media saat ini belum sepenuhnya menjanjikan, hal ini didukung oleh pernyataan karyawan bahwa proyeksi perusahaan ke depan dalam menghadapi digitalisasi industri media belum terlihat kuat. *Mean* terendah pada TI1 yaitu sebesar 3,891 yang menunjukkan bahwa tingkat persetujuan karyawan terhadap pertanyaan tersebut cenderung lebih rendah, yang berarti rasa jemu akibat pekerjaan yang tidak mendukung bukanlah alasan utama karyawan berpikir untuk keluar dari PT Kohjing Visi Media Jember. Hal ini didukung oleh suasana kerja yang komunikatif serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Rata-rata total *standart deviation* yaitu sebesar 0,711 dengan *standart deviation* tertinggi pada TI5 yaitu sebesar 0,793 yang menandakan bahwa tingkat kesepakatan karyawan terhadap alas an ini sebagai pendorong niat pindah kerja sangat bervariasi, ada yang sangat setuju dan ada juga yang tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa daya saing PT Kohjing Visi Media Jember dalam mempertahankan talenta masih belum merata dirasakan oleh semua karyawan, sedangkan *standart deviation* terendah pada TI1 yaitu sebesar 0,632 menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang relatif seragam mengenai kejemuhan kejemuhan kerja sebagai penyebab niat untuk berpindah, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kerja dan ekspetasi operasional di PT Kohjing Visi Media Jember cukup jelas dan konsisten diterapkan. Hal ini didukung dengan jadwal siaran yang teratur, pola kerja yang sangat terstruktur, serta minimnya variasi tugas antar divisi.

## Uji Hipotesis

**Tabel 6. Uji Hipotesis**

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
<b>H1</b> <b>WLB TI</b>	0,124	2,976	0,003	Terdukung
<b>H2</b> <b>PK TI</b>	0,897	10,847	0,000	Terdukung
<b>H3</b> <b>KP TI</b>	-0,037	0,468	0,640	Tidak Terdukung

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa terdapat hipotesis yang diterima dan ditolak dalam penelitian ini. Terdapat penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis, yaitu sebagai berikut:

### Hipotesis 1: Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data pada Tabel 6, terlihat bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2,976 yang melebihi batas kritis 1,645, serta nilai *p-value* sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,1. Karena koefisien regresinya positif, t-statistik lebih besar dari 1,645, dan *p-value* di bawah 0,01, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember terbukti benar. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan

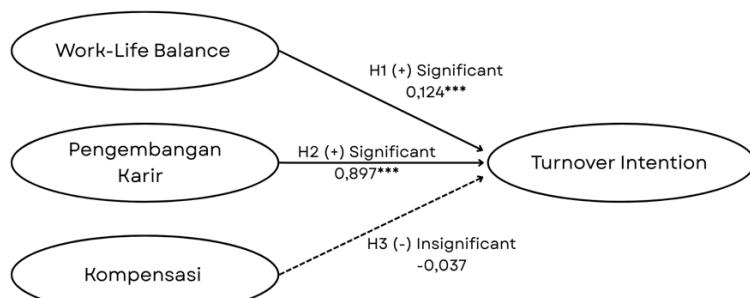
kehidupan pribadi, maka semakin kecil niat karyawan generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember untuk meninggalkan pekerjaannya.

### Hipotesis 2: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data pada Tabel 6, terlihat bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention*, ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 10,847 yang melebihi batas kritis 1,645, serta *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,1. Karena koefisien regresinya positif, nilai t-statistik lebih besar dari 1,645, dan *p-value* berada di bawah 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember terbukti benar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan, maka semakin rendah keinginan karyawan generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember untuk meninggalkan pekerjaannya.

### Hipotesis 3: Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data pada Tabel 6, terlihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 0,468 yang lebih kecil dari batas kritis 1,645, serta nilai *p-value* sebesar 0,640 yang melebihi tingkat signifikansi 0,1. Karena koefisien regresi bernilai negatif, t-statistik berada di bawah angka 1,645, dan *p-value* lebih besar dari 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa meskipun arah pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* bersifat negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh sebab itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember” tidak dapat diterima. Artinya, peningkatan kompensasi belum tentu mampu menurunkan niat karyawan generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember untuk meninggalkan perusahaan.



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

## KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh *work-life balance*, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada generasi milenial di PT Kohjing Visi Media Jember. Hasil yang muncul adalah (1) *Work-life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, (3) Kompensasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## REFERENSI

- Alwi, M. (2017). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 19(1), 73–87.

- Amanda, N., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 38–44.
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 2(2), 114–127.
- Ariskha, A., & Siregar, M. Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1–7.
- Dessler, G. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Paramita Rahayu, Jilid 2, Edisi Kesepuluh, Penerbit, PT. Indeks, Jakarta.
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The effect of career development on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as mediators, study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi Go-food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 240–249.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105.
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variabel intervening pada pt berlian jasa terminal indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech)*, 7(2), 207–215.
- PPM MANAJEMEN. (2024). [Https://Www.Ppm-Manajemen.Ac.Id/](https://Www.Ppm-Manajemen.Ac.Id/).
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–496.
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni, Z. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. CV. Gita Lentera.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229–254.
- 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 (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career on turnover intention: evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Review International*, 9(7).