

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Telkom Kota Bengkulu.

Oleh:

Leony Amanda Putri¹
Tezar Arianto²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dengan sampel sebanyak 30 responden menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,919 > 2,056$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($-3,191 > 2,056$) dan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$). *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($-2,948 > 2,056$) dan nilai signifikansi ($0,007 < 0,05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel ($11,158 > 2,98$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,512 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* mampu menjelaskan *Turnover Intention* sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, *Work Life Balance*, dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

The Effect of Workload, Compensation, and *Work Life Balance* on *Employee Turnover Intention* of PT Telkom Kota Bengkulu.

By:

Leony Amanda Putri¹

Tezar Arianto²

This study aims to determine the effect of Workload, Compensation, and Work Life Balance on the Turnover Intention of PT Telkom Kota Bengkulu employees. This type of research is a quantitative descriptive research. The population in this study amounted to 60 employees with a sample of 30 respondents using the total sampling technique. The data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used descriptive analysis, instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient (R^2), t test, and F test.

The results of the study showed that Workload had a positive and significant effect on the Turnover Intention of PT Telkom Kota Bengkulu employees with a t-value of $> t$ table ($4.919 > 2.056$) and significance value ($0.000 < 0.05$). Compensation has a negative and significant effect on the Turnover Intention of employees of PT Telkom Kota Bengkulu with a value of t-calculated $> t$ table ($-3.191 > 2.056$) and significance value ($0.004 < 0.05$). Work Life Balance has a negative and significant effect on the Turnover Intention of employees of PT Telkom Kota Bengkulu with a t-value of $> t$ table ($-2.948 > 2.056$) and significance value ($0.007 < 0.05$). The results of the F test showed that the value of F calculated $> F$ table ($11.158 > 2.98$) with a significance value of $0.000 < 0.05$ which means that Workload, Compensation, and Work Life Balance simultaneously had a significant effect on the Turnover Intention of employees of PT Telkom Kota Bengkulu. The Adjusted R^2 value of 0.512 indicates that the variables Workload, Compensation, and Work Life Balance are able to explain the Turnover Intention of 51.2%, while the remaining 48.8% is explained by other variables outside the study.

Keywords: Workload, Compensation, *Work Life Balance*, and *Turnover Intention*.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual.....	11
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.3 Beban Kerja.....	16
2.1.4 Indikator Beban Kerja.....	17
2.1.5 Kompensasi.....	19
2.1.6 Indikator <i>Kompensasi</i>	21
2.1.7 <i>Work Life Balance</i>	23
2.1.8 Indikator <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.9 Pengaruh Antar Variabel.....	26
2.1.10 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	27
2.1.11 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	29
2.1.12 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	31

2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
2.4 Definisi Operasional.....	38
2.5 Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Metode Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Teknik Analisis Data.....	44
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.5.2 Analisis Stastik Inferensial.....	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitiann.....	56
4.1.1 Gambaran Umum Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
4.1.2 Karakteristik Responden.....	57
4.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	59
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.1.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	72
4.2 Pembahasan.....	75
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	76
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	78
4.2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	79
4.2.4 Pengaruh Simultan Beban Kerja, Kompensasi dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 2.2 Operasioanal Variabel.....	39
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	43
Tabel 3.2 Responden Terhadap Variabel.....	45
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	47
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	59
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i> ..	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> ..	65
Tabel 4.8 Hasil uji multikolinaritas.....	68
Tabel 4.9 Hasil analisis regresi linear berganda.....	70
Tabel 4.10 Hasil uji koefisien determinasi (R ²).....	71
Tabel 4.11 Hasil uji parsial (uji t).....	73
Tabel 4.12 Hasil uji simultann (uji f).....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Koseptual	38
Gambar 4.1 Scatterplot uji heteroskedalsitas.....	69



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Keunggulan kompetitif suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sumber daya fisik lainnya, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Dessler, 2020).

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mempertahankan karyawan tersebut agar tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya tingkat perpindahan karyawan atau turnover. Turnover merupakan kondisi ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi dan digantikan oleh karyawan lain. Sebelum terjadinya turnover aktual, biasanya terdapat kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dikenal dengan istilah turnover intention. Turnover intention dianggap sebagai indikator awal yang dapat digunakan perusahaan untuk

memprediksi kemungkinan terjadinya *turnover* di masa mendatang (Mobley, 2011).

Turnover intention menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi apabila tidak dikelola dengan baik. Tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, perusahaan juga berpotensi kehilangan tenaga kerja yang memiliki pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang telah diperoleh selama bekerja. Kondisi tersebut dapat menurunkan efektivitas organisasi, menghambat pencapaian target perusahaan, serta memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat menyebabkan munculnya *turnover intention* agar dapat mengambil langkah strategis dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas (Robbins & Judge, 2023).

Fenomena *turnover intention* semakin menjadi perhatian di berbagai sektor industri, termasuk industri telekomunikasi yang saat ini berkembang sangat pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan teknologi informasi dan komunikasi. Perkembangan teknologi digital yang berlangsung secara cepat menuntut perusahaan telekomunikasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya tuntutan kerja yang harus dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, responsif, serta mampu beradaptasi terhadap

berbagai perubahan teknologi yang terjadi dalam waktu yang relatif singkat. Situasi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Mathis & Jackson, 2022).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, meningkatkan stres kerja, serta menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka dapat memunculkan perasaan jenuh dan keinginan untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih nyaman. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan *turnover intention*. Karyawan yang merasakan beban kerja yang berlebihan cenderung mengalami tekanan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang. Kondisi tersebut dapat menyebabkan munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Yaqin dan Indradewa (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Yaqin & Indradewa, 2025).

Selain beban kerja, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, maupun fasilitas lainnya yang diterima oleh karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang lebih baik (Dessler, 2020).

Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja karyawan, tetapi juga menjadi salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi sering kali menjadi alasan utama seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Nur dan Suryani (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka

semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi (Nur & Suryani, 2025).

Faktor lain yang juga diduga memengaruhi *turnover intention* adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial lainnya. Dalam lingkungan kerja modern, *work life balance* menjadi isu yang semakin penting karena banyak karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga waktu yang dimiliki untuk kehidupan pribadi menjadi semakin terbatas. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, burnout, serta menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* (Greenhaus & Powell, 2006).

Sebaliknya, *work life balance* yang baik dapat memberikan berbagai manfaat baik bagi individu maupun organisasi. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan (Kamboj et al., 2025).

PT Telkom Indonesia merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan teknologi informasi dan komunikasi bagi masyarakat. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri yang sangat kompetitif, PT Telkom dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan, memperluas inovasi digital, dan mempertahankan daya saing perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, menjaga loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan (PT Telkom Indonesia, 2024).

PT Telkom Kota Bengkulu sebagai salah satu unit operasional PT Telkom Indonesia juga menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dalam mencapai target perusahaan dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Selain itu, terdapat perbedaan persepsi terkait kompensasi yang diterima serta tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan apabila tidak mendapatkan perhatian yang memadai dari pihak perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun demikian, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan atau inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa

beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang relatif berbeda. Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel kompensasi dan *work life balance*. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan *turnover intention* masih perlu diteliti lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada sektor telekomunikasi di Kota Bengkulu (Nur & Suryani, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan *Work Life Balance* (WLB) terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Telkom Kota Bengkulu.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang penelitian yang sudah dijabarkan, sehingga bisa diidentifikasi sejumlah persoalan berikut:

1. Beban kerja yang dialami karyawan PT Telkom Kota Bengkulu berpotensi dirasakan tinggi seiring dengan tuntutan kinerja dan target kerja yang harus dicapai, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan dan keberlanjutan kerja karyawan.
2. Kompensasi yang diterima oleh karyawan belum tentu sepenuhnya dirasakan sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja.
3. *Work life balance* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu belum tentu tercapai secara optimal, terutama ketika harus membagi waktu antara

tanggung jawab pekerjaan dengan kewajiban pribadi serta keluarga.

4. Ketidakseimbangan antara beban kerja, kompensasi, serta *work life balance* berpotensi meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan, meskipun karyawan masih bertahan secara fisik dalam organisasi.
5. *Turnover intention* yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya keterlibatan karyawan, stabilitas organisasi, serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di PT Telkom Kota Bengkulu.
6. Masih terbatasnya penelitian empiris yang mengkaji dengan simultan pengaruh beban kerja, kompensasi, serta *work life balance* pada *turnover intention* karyawan pada perusahaan telekomunikasi di tingkat daerah, khususnya PT Telkom Kota Bengkulu.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT Telkom Kota Bengkulu yang menjadi responden, serta hanya memfokuskan pada variabel Beban Kerja, Kompensasi dan *Work Life Balance* sebagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang serta batasan masalah yang sudah diuraikan, sehingga rumusan masalah dalam studi ini ialah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu?

3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu?
4. Apakah beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Telkom Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Peneliti

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti, penelitian ini memberikan pengalaman dan pengetahuan dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat

meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah dan menganalisis data penelitian.

2. Bagi PT Telkom Kota Bengkulu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan beban kerja, pemberian kompensasi, serta penerapan *work life balance* guna mengurangi *turnover intention* karyawan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
3. Bagi Karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, seimbang, dan produktif.
4. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan literatur ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai beban kerja, kompensasi, *work turnover intention.life balance*, dan
- 5, Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya yang membahas topik serupa dengan menambahkan variabel, metode, maupun objek penelitian yang berbeda.