

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, R., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2025). *Pengaruh Work Stress, Worklife Balance, dan Workload Terhadap Turnover Intention*. *Media Ekonomi (MEDEK)*, 25(2).
<https://doi.org/10.30595/medek.v25i2.18331>
- Afifaturchmah, L., & Swasti, I. K. (2024). *Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap turnover intention karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 145–156.
- Afifudin, M. F., & Kussudyarsana, K. (2025). Analysis of the Effect of Workload, Work Life Balance, and Work Environment on Turnover Intention with Burnout as a Mediating Variable.
- Alyanida Fauziatunnisa, Dewi Susita & Rd. Tuty Sariwulan (2025). *Workload and Work-Life Balance Influences Job Satisfaction through Turnover Intention*. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 17(3).
<https://doi.org/10.56557/jgembr/2025/v17i39892>.
- Andayani, N. P. S., & Supartha, I. W. G. (2020). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1241–1260.
- Audiah, H., & Adi, A. N. (2025). The Influence of Workload and Career Development on Turnover Intention.
- Ayuni, A. R., & Supartha, W. G. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen (Universitas Udayana)*. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i03.p04>
- Barasa, R. T., & Tunjungsari, H. K. (2024). *Pengaruh supervisor support dan work life balance terhadap turnover intention yang dimediasi work engagement pada perusahaan multibusiness*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2),

333–344. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29660>.

Binus University. (2025). *Employee turnover intention in Indonesian organizations*.

Binus Business Review, 16(1), 1–12.

Dinasti Review. (2025). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 6(1), 1–10.

Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 18(2), 432–446. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4193>

Frihatini, F., Suryani, A., & Nugraha, A. (2023). *Pengaruh work life balance terhadap turnover intention karyawan generasi muda*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11(2), 85–96.

Frihatini, F., Suryani, A., & Nugraha, A. (2023). *Work life balance dan pengaruhnya terhadap turnover intention karyawan generasi muda*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11(2), 85–96.

Ginting, S. (2024). Enhancing employee retention through work-life balance among hotel employees in Pontianak City. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*.

Hakim, R., Nugroho, A., & Lestari, D. (2025). The relationship between workload and perception of compensation with turnover intention among Gen Z employees. *Journal of Management Studies*, 7(1), 1–14.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Intradewa, R. (2025). *The Effect of Compensation, Workload, and Work-Life Balance on Turnover Intention*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kesehatan (JIMKES), 13(4). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3437>

- Istamarina, S., & Heriyanti, S. (2025). *Dampak work life balance dan employee engagement terhadap turnover intention*. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 3(2), 871.
- Kamboj, J., et al. (2025). Modelling the Relationship Between Work-Family Boundaries, Work-Life Balance, Workload and Employees' Turnover Intentions.
- Khoiryah, A. Z., Putri, A. R., & Ramadhan, M. F. (2025). Unpacking turnover intention: How work life balance, job satisfaction, and job embeddedness matter. *International Journal of Sociology*, 5(1), 55–68.
<https://ijsoc.goacademica.com/index.php/ijsoc/article/view/134>.
- Kurniawan, R., & Yuniarsih, T. (2022). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–56.
- Kurniawan, R., & Yuniarsih, T. (2022). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–56.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/jimfe/article/view/38961>
- Laksitasadewi, T. P., Kurniayu, D., & Prasetya, B. P. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Cafe Sapa Seduh*. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(3).
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i3.2042>
- Lestari, E., & Saputra, H. (2021). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(3), 210–221.
- Lestari, S., & Lestari, T. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mukti Indo Utama*. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 32–40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.11>
- Maulina, A., Mayesti, A., Hardjowikarto, D. A., & Sunimah, S. (2025). The Effect of

- Work-Life Balance, Internal Communication, and Workload on Employees' Turnover Intention. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 8(4). <https://doi.org/10.29138/ijebd.v8i4.3306>
- Mobley, W. H. (2021). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. New York: McGraw-Hill.
- Mobley, W. H. (2021). *Employee turnover: Causes, consequences, and control* (Reprint edition). New York: McGraw-Hill.
- Mudita, V., & Prasetyo, H. (2025). The Influence of Work Life Balance, Employee Engagement, and Career Development on Turnover Intention of Millennial Employees.
- Murti, A. D., Sheviyani, H. S., Desiree, H. S., & Setiawan, A. (2023). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2).
- Nur, S. A., & Suryani, T. (2025). Impact of Work-Life Balance, Work Stress, Compensation on Turnover Intention and Job Satisfaction of Gen-Z Employees. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*
- 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>.
- Pamungkas, R. A., & Sudiro, A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial*. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4). <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.09>
- Patong Poma Hadun, R., & Hikmah Perkasa, D. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai*

- Variabel Intervening*. Journal of Accounting and Finance Management, 6(1), 456–466. <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1.172>.
- Pradana, M., & Wibowo, A. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dan turnover intention*. Jurnal Administrasi Bisnis, 74(1), 30–38.
- Puteri, Y. B., Rahman, A., & Hidayat, R. (2025). The effect of workload and work life balance on employee turnover intention: The moderating role of organizational support. Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 25(1), 1–12.
- Putra, S., Seswandi, A., & Devi A. (2024). *Pengaruh work life balance dan job burnout terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.37673/jmb.v7i1.3815>.
- Putri, A. R., & Handayani, R. (2023). *Beban kerja, stres kerja, dan turnover intention pada sektor jasa*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 17(2), 101–112.
- Putri, A. R., & Handayani, R. (2023). *Beban kerja, stres kerja, dan turnover intention pada sektor jasa*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 17(2), 101–112. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMAKET/article/view/724>
- Rahmawati, D., & Prasetyo, A. (2022). *Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap turnover intention karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis, 9(1), 33–44. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/mudima/article/view/13657>
- Ramadani, T. I., & Suryalena, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi*. eCo-Buss Journal, 7(2), ... <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1605>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(3), 210–221.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(3), 210–221.
- Shavira, I. T., Wiwaha, S., & Dewi, T. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*.
- Shavira, I. T., Wiwaha, S., & Dewi, T. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* (Tersedia PDF).
- Solung, V. B. A., Timbuleng, J. A., & Petrus, P. G. J. (2025). *Dinamika Turnover Intention pada Karyawan Marketing: Implikasi dari Kompensasi, Work-Life Balance, dan Beban Kerja di PT. Equityworld Futures Manado*. *Innovative Journal*, 22(1).
- Solung, V. B. A., Timbuleng, J. A., & Petrus, P. G. J. (2025). *Dinamika turnover intention pada karyawan marketing: implikasi dari kompensasi, work-life balance, dan beban kerja di PT. Equityworld Futures Manado*. *Innovative Journal*, 22(1). (PDF tersedia).
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Susilawati, R., & Indriani, I. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Workload, and Work Stress on Turnover Intention of Generation Z Employees.

Syauqy Putra, A., Seswandi, & Donal Devi A. (2025). *Pengaruh Work Life Balance dan Job Burnout terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1). <https://doi.org/10.37673/jmb.v7i1.3815>

Tantina, Hakim, L., & Ma'ruf, M. H. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance, Fleksibilitas Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmiah Edunomika, 9(3). <https://doi.org/10.29040/jie.v9i4.18046>

Utami, N. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Transformational Leadership on Employee Turnover Intentions. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 6(3). <https://doi.org/10.59141/jiss.v6i3.1607>

Yaqin, A. A., & Indradewa, R. (2025). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Turnover Intention. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(4), 2279–2292. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3437>

Yaqin, M. A., & Indradewa, R. (2025). The effect of compensation, workload, and work life balance on turnover intention. International Journal of Business and Management Research, 13(2), 88–99.

Yoshita Puteri B., Ribhan, & Z. M. Rusdi (2025). The Effect of Workload and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention: The Moderating Role of Organizational Support. Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 25(8). <https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i81944>

Yuliani & Ekhsan, M. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance yang dimediasi oleh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention*. Jurnal Riset Manajemen, 11(2).

Wijono, W. W., Sitorus, R. P., & Utama, A. (2025). The Effect of Compensation on Turnover Intention Across Generations X, Y, and Z.



L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Leony Amanda Putri

NPM :2261201121

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN *WORK LIFE BALANCE* (WLB) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT TELKOM KOTA BENGKULU

Dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang saya lakukan. Informasi dan jawaban yang diberikan akan digunakan sepenuhnya untuk kepentingan ilmiah dan dijamin kerahasiaannya. Tidak terdapat jawaban benar maupun salah, sehingga saya sangat berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini secara jujur sesuai kondisi yang sebenarnya.

Partisipasi Anda sangat membantu kelancaran penyusunan skripsi ini. Atas perhatian, waktu, dan kesediaannya, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Leony Amanda Putri

A. Identitas Responden

1. Nama =
2. Jenis Kelamin =
3. Tingkat Pendidikan =
4. Tahun Lahir =
5. Lama Bekerja =

B. Petunjuk Pengisian :

Mohon kesediaan anda untuk menjawab pernyataan sesuai dengan keadaan anda dengan memberilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia dengan kriteria pengukuran yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

C. Pernyataan Penelitian

1. Pernyataan Beban Kerja(X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan cukup banyak dalam waktu yang bersamaan.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan menuntut tingkat ketelitian yang tinggi..					
3.	Saya sering bekerja dengan tekanan waktu atau deadline yang ketat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Pekerjaan saya menuntut konsentrasi dan tanggung jawab mental yang besar.					
5	Aktivitas pekerjaan saya menyebabkan kelelahan fisik setelah jam kerja.					

2. Pernyataan Kompensasi(X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya memperoleh tunjangan dan fasilitas kerja yang memadai dari perusahaan.					
3.	Saya menerima insentif atau bonus yang sesuai dengan kinerja dan pencapaian kerja saya.					
4.	Saya merasa kompensasi yang saya terima adil dan sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab saya.					



3. Pernyataan Work Life Balance (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
2.	Saya dapat menjalankan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga tanpa konflik.					
3.	Perusahaan memberikan fleksibilitas waktu kerja yang membantu saya mengatur aktivitas pribadi.					
4.	Pekerjaan yang saya jalani tidak menimbulkan stres berlebihan yang mengganggu kehidupan pribadi saya.					

4. Pernyataan Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini.					
2.	Saya sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.					
3.	Saya tidak berniat untuk bertahan lama bekerja di perusahaan ini.					
4.	Saya membayangkan diri saya bekerja di perusahaan lain dalam waktu dekat.					
5.	Saya memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini dalam jangka waktu tertentu.					

Lampiran data tabulasi:

No	Beban Kerja (X1)						Kompensasi (X2)					Work Life Balance (X3)					Turnover Intention (Y)					
	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	Total X1	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	Total X2	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	Total X3	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Total Y
1	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	19	3	3	5	3	14	5	3	3	4	3	18
2	3	3	4	2	3	15	1	1	1	2	5	1	1	5	2	9	5	4	5	4	5	23
3	4	2	5	5	4	20	3	2	2	1	8	2	3	4	3	12	5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	5	5	25	2	2	5	3	12	5	4	1	2	12	2	1	1	3	5	12
5	4	4	3	3	5	19	3	4	3	4	14	2	2	5	4	13	5	5	1	5	1	17
6	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
8	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	5	5	4	4	4	22
9	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
11	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25

1 2	5	5	5	5	5	2 5	5	5	5	5	2 0	5	5	5	5	2 0	5	5	5	5	5	2 5
1 3	5	4	5	4	4	2 2	3	2	5	4	1 4	3	3	5	5	1 6	3	1	1	1	1	7
1 4	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	1 6	4	3	4	4	1 5	5	5	5	5	5	2 5
1 5	3	4	4	4	4	1 9	4	4	3	4	1 5	4	4	4	4	1 6	5	5	5	5	5	2 5
1 6	3	4	3	4	3	1 7	3	3	4	4	1 4	3	3	3	3	1 2	4	4	4	4	4	2 0
1 7	4	4	4	4	4	2 0	3	4	4	4	1 5	4	4	4	4	1 6	4	4	4	4	4	2 0
1 8	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	1 6	4	4	4	4	1 6	4	4	5	5	5	2 3
1 9	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	1 6	4	4	4	4	1 6	5	5	5	5	5	2 5
2 0	4	4	4	4	4	2 0	4	4	3	4	1 5	4	4	4	4	1 6	5	5	5	5	5	2 5
2 1	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	1 6	4	4	4	4	1 6	5	5	5	5	4	2 4
2 2	4	4	3	4	4	1 9	4	4	2	4	1 4	4	5	5	5	1 9	5	5	5	5	5	2 5
2 3	4	4	3	3	4	1 8	4	4	3	4	1 5	3	4	4	4	1 5	5	5	5	5	5	2 5
2 4	3	4	4	4	4	1 9	4	4	4	4	1 6	4	4	4	4	1 6	5	5	5	5	5	2 5
2 5	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	4	1 6	4	4	4	4	1 6	5	5	5	5	5	2 5
2 6	4	4	4	4	4	2 0	4	4	3	4	1 5	3	4	4	4	1 5	5	4	5	5	5	2 4

2 7	4	4	4	4	4	2 0	4	3	3	4	1 4	4	4	4	4	1 6	4	3	2	3	2	1 4
2 8	5	5	5	5	4	2 4	5	4	5	5	1 9	3	4	3	4	1 4	5	5	5	5	5	2 5
2 9	4	4	5	4	4	2 1	4	5	5	3	1 7	4	3	5	3	1 5	5	2	3	4	3	1 7
3 0	3	3	3	3	3	1 5	3	3	3	3	1 2	3	3	3	3	1 2	3	3	3	3	3	1 5



Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

1. *turnover intention (Y)*

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.768**	.659**	.745**	.323	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.081	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.768**	1	.768**	.861**	.526**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.659**	.768**	1	.761**	.825**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.745**	.861**	.761**	1	.657**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.323	.526**	.825**	.657**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.081	.003	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total Y	Pearson Correlation	.770**	.896**	.942**	.916**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	5

2.Beban kerja (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.573**	.543**	.646**	.683**	.873**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.573**	1	.246	.484**	.639**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001		.191	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.543**	.246	1	.600**	.380*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.002	.191		.000	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.646**	.484**	.600**	1	.572**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.683**	.639**	.380*	.572**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total X1	Pearson Correlation	.873**	.729**	.713**	.844**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

3.Kompensasi (X2)

X2.2	Pearson Correlation	.865**	1	.472**	.727**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.487**	.472**	1	.580**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.006	.009		.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.755**	.727**	.580**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30
Total X2	Pearson Correlation	.901**	.892**	.753**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

4. Work Life Balance (X3)

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.810**	-.133	.466**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.484	.009	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.810**	1	-.051	.649**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.788	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	-.133	-.051	1	.494**	.428*
	Sig. (2-tailed)	.484	.788		.005	.018
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.466**	.649**	.494**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.005		.000
	N	30	30	30	30	30
Total X3	Pearson Correlation	.758**	.840**	.428*	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	
	N	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.698	4

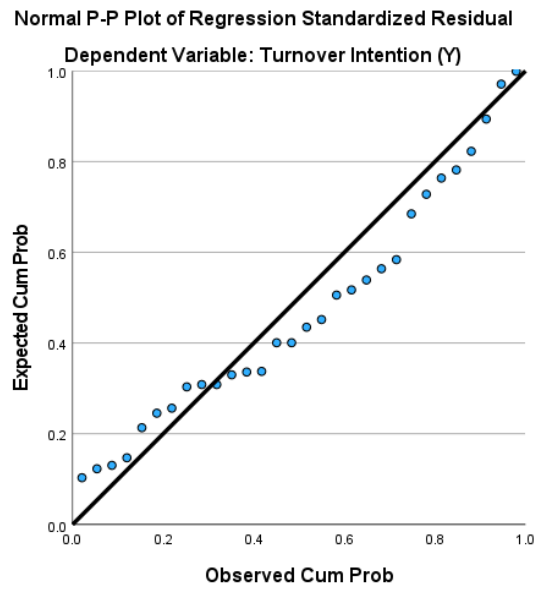
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Beban Kerja(X1)	X1.1	0,873	0,361	Valid
	X1.2	0,729	0,361	Valid
	X1.3	0,713	0,361	Valid
	X1.4	0,844	0,361	Valid
	X1.5	0,805	0,361	Valid
Kompensasi(X2)	X2.1	0,901	0,361	Valid
	X2.2	0,892	0,361	Valid
	X2.3	0,753	0,361	Valid
	X2.4	0,885	0,361	Valid
Work Life Balance(X3)	X3.1	0,758	0,361	Valid
	X3.2	0,840	0,361	Valid
	X3.3	0,428	0,361	Valid
	X3.4	0,883	0,361	Valid
Turnover Intention(Y)	Y.1	0,770	0,361	Valid
	Y.2	0,896	0,361	Valid
	Y.3	0,942	0,361	Valid
	Y.4	0,916	0,361	Valid
	Y.5	0,801	0,361	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja	0,850	Reliabel
Kompensasi	0,875	Reliabel
Work Life Balance	0,698	Reliabel
Turnover Intention	0,909	Reliabel

Hasil Uji Normalitas

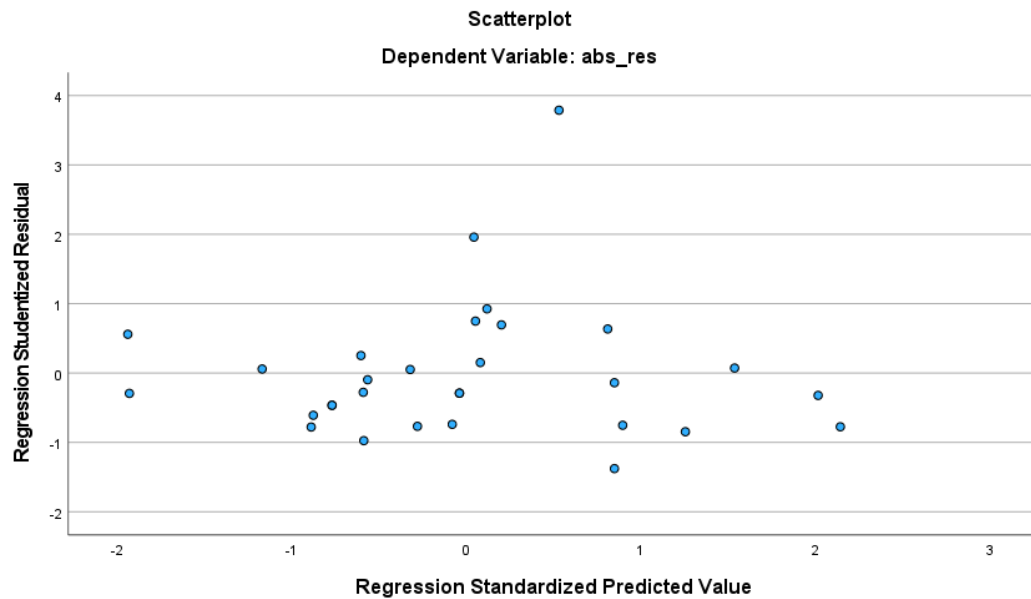


Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Beban Kerja	0,721	1,386	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,689	1,451	Tidak terjadi multikolinearitas
Work Life Balance	0,755	1,325	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Outpus SPSS

Gambar Scattererpot



Hasil uji linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.026	1.800		9.460	.000		
	Beban Kerja	.615	.125	.882	4.919	.000	.523	1.912
	Kompensasi	-.413	.129	-.588	-3.191	.004	.496	2.018
	Work Life Balance	-.270	.091	-.402	-2.948	.007	.904	1.106

o Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output SPSS

Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.512	1.30959

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X3), Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Output SPSS

Uji Parsial (Uji -t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.026	1.800		9.460	.000		
	Beban Kerja (X1)	.615	.125	.882	4.919	.000	.523	1.912
	Kompensasi (X2)	-.413	.129	-.588	-3.191	.004	.496	2.018
	Work Life Balance (X3)	-.270	.091	-.402	-2.948	.007	.904	1.106

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: output SPSS

Uji Simultan (uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.409	3	19.136	11.158	.000 ^b
	Residual	44.591	26	1.715		
	Total	102.000	29			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X3), Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2)

