

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN WORK–LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Studi pada Karyawan Trio Plaza Swalayan Magelang

Yonathan Stephen Alexander Valentino

Universitas Sanata Dharma

2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap *turnover intention* (2) pengaruh secara langsung kompensasi terhadap *turnover intention* (3) pengaruh secara langsung *work-life balance* terhadap *turnover intention* (4) pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (5) pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (6) pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Trio Plaza Swalayan Magelang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *proportionate sampling* dengan jumlah responden sebanyak 98 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (2) kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (3) *work-life balance* secara langsung tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi penuh oleh kepuasan kerja (5) kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (6) *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi penuh oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION, AND WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTION MEDIATED BY JOB SATISFACTION

Study on Employees of Trio Plaza Swalayan Magelang

Yonathan Stephen Alexander Valentino
Sanata Dharma University
2025

This study aims to determine (1) the direct effect of organizational culture on turnover intention (2) the direct effect of compensation on turnover intention (3) the direct effect of work-life balance on turnover intention (4) the effect of organizational culture on turnover intention mediated by job satisfaction (5) the effect of compensation on turnover intention mediated by job satisfaction (6) the effect of work-life balance on turnover intention mediated by job satisfaction. The population in this study were all employees of Trio Plaza Swalayan Magelang. Sampling was conducted using proportionate sampling method with a total of 98 employees. The results of this study indicate that (1) organizational culture directly has no effect on turnover intention (2) compensation directly has no effect on turnover intention (3) work-life balance directly has no effect on turnover intention (4) organizational culture affects turnover intention fully mediated by job satisfaction (5) compensation has no effect on turnover intention mediated by job satisfaction (6) work-life balance affects turnover intention fully mediated by job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention.