

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menjadi tantangan utama bagi perusahaan khususnya di industri penerbangan dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia agar tetap loyal terhadap perusahaan. PT AAA merupakan salah satu perusahaan maskapai penerbangan LCC (*Low Cost Carrier*) di Indonesia mengalami peningkatan angka *turnover* karyawan yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi. Beberapa faktor yang menyebabkan meningkatnya *turnover* di PT AAA yaitu ketidakpuasan terhadap kompensasi, tidak seimbangnya antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) dan menurunnya tingkat kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Dari faktor-faktor ini, perusahaan perlu waspada terhadap karyawan-karyawan yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan sebelum terjadinya *turnover*.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi, *work life balance* dan *employee well-being* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT AAA. Dari hasil penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi strategi untuk perusahaan agar dapat memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan angka *turnover*.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan kausal. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 330 responden dari total populasi karyawan aktif di PT AAA. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling-Proportionate Stratified Random Sampling* dengan membagi sampel menjadi 3 kategori yaitu karyawan darat (*back office*), Pilot dan Awak Kabin secara proporsional. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner kepada karyawan aktif PT AAA dengan analisis data menggunakan *structural equation modeling* (SEM-PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, *work life balance* dan *employee well-being* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin baiknya kompensasi, *work life balance* dan *employee well-being* yang diterapkan di perusahaan maka semakin rendah *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa PT AAA harus tetap terus mengevaluasi dan penguatan terhadap penerapan kompensasi, kebijakan *work life balance* dan program *employee well-being* secara keberlanjutan agar tetap terjaganya stabilitas dan kinerja perusahaan dan meningkatkan retensi karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, *Work Life Balance* (WLB), *Employee Well-being*, *Turnover Intention*, LCC (*Low Cost Carrier*)