

Pengaruh Kompensasi Finansial dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi

Tiara Indra Ramadani^{1)*}, Suryalena²⁾

¹⁾tiara.indra4642@student.unri.ac.id

²⁾Universitas Riau

Kampus Bina Widya km 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRAK

Upload: 14 Agustus 2024
Revisi 05 Desember 2024
Diterima: 07 Desember 2024
Tersedia online: 10 Desember 2024

Kata Kunci:

Kuantitatif;
Kompensasi Finansial;
Kuesioner;
Turnover Intention;
Work Life Balance;

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompensasi finansial dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. Data penelitian didapat berdasarkan kuesioner yang dibagikan pada karyawan lapangan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. Pengambilan sampel penelitian ialah sejumlah 94 responden. Metode penelitian ini yakni metode kuantitatif. Teknik analisis data yang dipergunakan ialah analisis regresi linear berganda. Menurut hasil analisis secara parsial kompensasi finansial menghadirkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi, hal ini dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,683 > 1,661$). Berdasarkan hasil analisis secara parsial *work life balance* menghadirkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi, ini disebabkan t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} ($7,298 > 1,661$). Sementara itu F, memperlihatkan terdapat kontribusi secara simultan antara variabel X serta Y dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($69,250 > 3,10$). Hasil *R Square* yakni 0,603. Dimana nilai memperlihatkan senilai 60,3% variabel kompensasi finansial dan *work life balance* menghadirkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi sementara sisanya 39,7% dipengaruhi terhadap variabel yang tidak dipergunakan pada penelitian sekarang.

LATAR BELAKANG

Manusia sebagai aset selalu berpaut terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia ialah elemen organisasi manusia serta kekuatan dalam mengaturnya. Organisasi memainkan peran dalam membimbing serta mengatur SDM. Kompetisi suatu bisnis terus meningkat, yang membuat perusahaan perlu mempunyai sebuah

* Corresponding author

kekuatan serta kecakapan persaingan yang kuat supaya bisa bersaing terhadap perusahaan lain. SDM ialah alat yang memiliki nilai terhadap sebuah perusahaan yang mengharuskan mempertahankan serta menghindari adanya perpindahan. Gejala berpindah kerja yang hasilnya berdampak pada keputusan karyawan guna meninggalkan pekerjaannya sekarang dan berpindah ke Perusahaan lain. *Turnover intention* pada karyawan harus memperoleh perhatian melalui manajemen perusahaan, termasuk divisi *Human Resource and Development* (HRD) sebab dapat memberi dampak negative bagi perusahaan apabila tidak langsung ditindaklanjuti. (Mathis et al., 2011) *Turnover Intention* karyawan ialah sebuah tahapan atau niat karyawan meninggalkan organisasi serta perlu diganti, turnover intention karyawan bisa seperti pemindahan karyawan, mengundurkan diri serta memberhentikan karyawan.

(Bangun, 2012) Solusi atau proses yang bisa dilaksanakan guna merendahkan taraf *turnover intention* ialah dari kompensasi finansial agar tercapai hasil kerja yang diharapkan pada sebuah organisasi, tiap karyawan perlu memperoleh kompensasi yang sesuai supaya bisa menghalangi adanya *turnover intention* di perusahaan. (Mathis et al., 2011), kompensasi ialah faktor yang bisa memberi pengaruh alasan serta cara setiap orang menetapkan untuk bekerja pada suatu perusahaan. (Simamora, 2014) menyatakan kompensasi mencakup kompensasi finansial serta non finansial.

Selain kompensasi faktor lain yang mengakibatkan adanya *turnover intention* pada karyawan yaitu *Work life Balance*. Idulfilastri dalam (Novitasari & Dessyarti, 2022), *Work life balance* ialah bentuk kesetaraan antara pekerjaan seseorang terhadap kehidupan sehari-harinya. *Work life balance* ialah opsi perusahaan saat karyawan memfokuskan terhadap pekerjaannya. Mempertahankan kesetaraan pekerjaan serta kehidupannya ialah suatu hal penting dikarenakan kondisi tersebut memberi kegunaan terhadap perusahaan atau keidupan pribadinya. Salah satunya yakni menambah mutu diri serta kompetensi di perusahaan (Novitasari & Dessyarti, 2022).

Perusahaan yang mengelola kelapa sawit di Provinsi Riau salah satunya adalah PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi yang merupakan perusahaan swasta. Perusahaan tersebut bergerak pada bidang pertanian dan perkebunan,

Berikut ialah data jumlah karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kabupaten Kuantan Singingi bisa diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah Karyawan Lapangan Berdasarkan Jabatan Pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi (2023)

No	Jabatan Kerja	Jumlah Orang
1.	Admin Tanaman	4
2.	Asisten Kepala (Askep)	7
3.	Asisten Kebun	20
4.	Kerani Divisi	4
5.	Mandor	8
6.	Karyawan Pemanen	522
7.	Karyawan Pemuat	253
8.	Karyawan Pemeliharaan	281
9.	Karyawan Pengolahan	520
10.	Karyawan pengamanan/Satpam	11
Jumlah Karyawan		1.630

Sumber : PT Tri Bakti Sarimas (2023)

Pada tabel 1 mengenai jumlah karyawan lapangan berdasarkan jabatan tahun 2023 seluruhnya berjumlah 1.630, yang dimana masing-masing jabatan memiliki tanggung jawab kerja dan kompensasi finansial yang berbeda. Tak hanya karyawan bagian lapangan berikut peneliti paparkan jumlah seluruh karyawan baik dibagian kantor maupun dibagian lapangan pada PT Tri

Bakti Sarimas.

Bila kompensasi diberi secara baik kepada karyawannya maka mereka merasa puas serta termotivasi guna bekerja lebih optimal berdasarkan harapan perusahaan, karena dengan adanya kompensasi finansial bisa mendukung, mempengaruhi serta menjalankan semangat kerja karyawan sehingga niat untuk berpindah (*turnover intention*) akan menurun.

Tabel 2. Kompensasi finansial yang diberikan kepada Karyawan Lapangan PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi (2023)

Jabatan	Jumlah karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan PRT (Rp)	Upah Lembur/Jam (Rp)	Transport (Rp)
Admin Tanaman	4	8.000.000	600.000	40.000	60.000
Asisten Kepala	4	5.500.000	600.000	35.000	50.000
Asisten Kebun	20	5.500.000	600.000	35.000	50.000
Kerani Divisi	4	4.000.000	250.000	25.000	35.000
Mandor	8	3.600.000	200.000	20.000	35.000
Karyawan Pemanen, pemuat, pemeliharaan, pengolahan	1.579	3.500.000	200.000	20.000	20.000
Keamanan	11	3.500.000	200.000	20.000	20.000

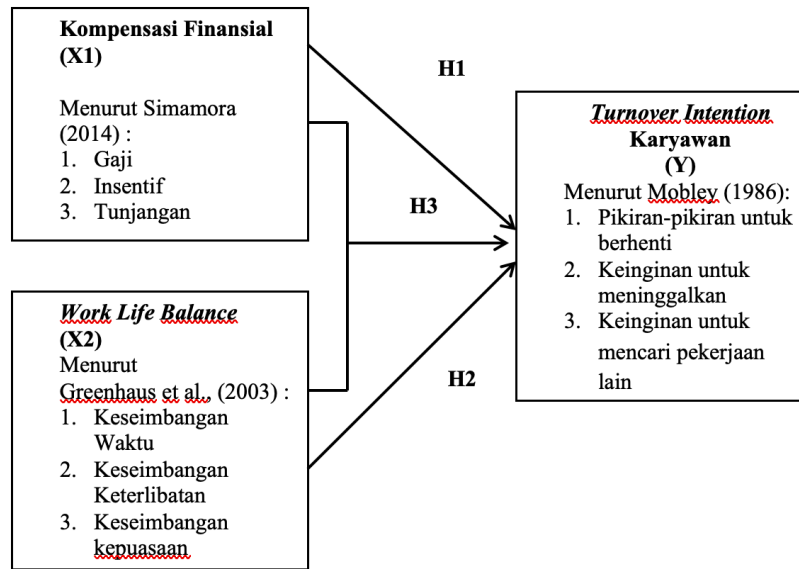
Sumber : PT Tri Bakti Sarimas (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah kompensasi finansial yang diterima oleh SDM melebihi UMK Kuantan Singingi yaitu Rp3.354.275,10. Didukung juga oleh beberapa tunjangan dan insentif yang berbeda sesuai jabatan dan beban kerja. Tunjangan tersebut seperti tunjangan PRT (pekerja rumah tangga) diberikan kepada pekerja di cakupan rumah tangga atasannya, upah lembur yang dihitung perjam dan tunjangan transportasi. Serta tidak lupa adanya fasilitas seperti cuti kerja, jaminan kesehatan dan lainnya.

Faktor pendukung lain karyawan mau bertahan disuatu perusahaan adalah adanya *work life balance* atau kesetaraan aktifitas kerja serta aktifitas pribadinya. Hal ini meliputi jam kerja fleksibel, PT Tri Bakti Sarimas memperkerjakan karyawannya setiap Senin hingga Sabtu sampai kerja 8 jam perhari sudah termasuk istirahat selama 1 jam. Keseimbangan tanggung jawab kerja, jadi perusahaan mengusahakan agar pekerjaan tidak dibawa dan diselesaikan saat karyawan sedang berada dirumah agar karyawan dapat menjaga keseimbangan kehidupan keluarga dan juga pekerjaan. Ada jenjang karir yang menjanjikan untuk karyawan yang mengabdikan dirinya secara baik dan selalu menjalankan tugas serta tanggung jawab selama bekerja diperusahaan

Selain itu perusahaan juga menyediakan fasilitas seperti Klinik perusahaan, ruangan beristirahat dan lapangan olahraga, fasilitas tersebut digunakan untuk mengurangi stres, mengatasi kelelahan, dan mengurangi rasa jenuh karyawan akibat lelah bekerja.

Kerangka Pemikiran



Sumber : (Greenhaus & Allen, 2011; Mobley et al., 1979; Simamora, 2014)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Beberapa hipotesis yang muncul pada penelitian ini yakni :

H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

H2 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

H3 : Kompensasi Finansial dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai yakni pendekatan kuantitatif. (Abdullah, 2015), Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang memakai data kuantitatif yakni data berbentuk angka. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT Tri Bakti Sarimas yang berlokasi di Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan Pt Tri Bakti Sarimas Kabupaten. Populasi berdasar pada jumlah karyawan lapangan pada tahun 2023 yaitu sebanyak 1.630 Karyawan. Sampel diambil menggunakan prosedur tertentu yang mewakili populasi

Teknik pengambilan sampel memakai Nonprobability Sampling. yakni tidak memberi peluang yang sepadan kepada keseluruhan bagian populasi agar ditunjuk sebagai sampel. Pengambilan sampel tersebut akan dilakukan melalui Purposive sampling. Dimana purposive sampling dimana sampel ditentukan melalui peninjauan atau karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018).

Guna menetapkan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin yakni:

$$\frac{N}{1 + N \cdot e^2} \quad (1)$$

$$n = \frac{1.630}{1 + 1.630 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{1.630}{1 + 16,30}$$

Berdasarkan hasil yang didapat dengan populasi sebanyak 1.630 orang didapatkan dari total sampel sejumlah 94 responden.

Sumber Data

Sumber data yang dipakai pada penelitian yakni data primer serta sekunder. Data primer didapat langsung pada subjek yang dikaji dengan proses wawancara. Data sekunder ini meliputi data sejarah perusahaan, data dari internet, penelitian terdahulu, jurnal dan sumber lainnya yang dianggap penting sebagai informasi dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 3. Operasional Variabel

No (1)	Variabel (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Sumber (5)
1.	Kompensasi Finansial	Gaji	Pemberian gaji memenuhi kebutuhan karyawan - Gaji sesuai dengan tugas serta tanggung jawab kerja	(Firman, 2019)
		Insentif	- Jumlah berdasarkan kontrak kerja - Insentif sebanding dengan tanggung jawab kerja	
		Tunjangan	- Sebagai motivasi guna bekerja lebih giat serta memperoleh target - Pertimbangan untuk tetap bekerja di perusahaan	
2.	Work Life Balance	Keseimbangan Waktu	- Waktu pekerjaan dan kehidupan bersama keluarga seimbang - Cukup waktu untuk menyelesaikan tugas ditempat kerja tanpa membawanya kerumah	
		Keseimbangan Keterlibatan	- Keterlibatan pekerjaan tidak mempengaruhi aktivitas diluar kerja - Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan pribadi	
		Keseimbangan Kepuasan	- Permasalahan ditempat kerja tidak mempengaruhi kehidupan pribadi - Kehidupan kerja dan pribadi memengaruhi tingkat kepuasan dan kesejahteraan	(Putri, 2019)
3	Turnover Intention	Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>)	- Tidak puasnya terhadap pekerjaan. - Kemauan guna tidak datang bekerja	(Susan Setialestari, 2019)
		Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>)	- Kemauan keluar pada pekerjaannya yang sekarang - Kemauan keluar pada perusahaan di waktu dekat	
		Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)	- Kemauan memilih kerja yang baik - Kemauan keluar pada perusahaan jika terdapat peluang yang lebih baik.	

Sumber: Data diolah (2024)

Analisis data ialah guna menilai daya hasil ataupun pengaruh. Data yang dihimpun tidak

bisa dipakai jika tidak memanfaatkan analisis, berupa langkah yakni pengujian instrumen penelitian yakni validitas serta reliabilitas; uji hipotesis yaitu uji t, uji F serta analisis regresi linear berganda; sampai dengan uji R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel

Variabel (1)	Item (2)	rhitung (3)	rtabel (4)	Keterangan (5)
Kompensasi Finansial	X1.1	0,865	0,202	Valid
	X1.2	0,808	0,202	Valid
	X1.3	0,845	0,202	Valid
	X1.4	0,838	0,202	Valid
	X1.5	0,755	0,202	Valid
	X1.6	0,530	0,202	Valid
<i>Work Life Balance</i>	X2.1	0,910	0,202	Valid
	X2.2	0,911	0,202	Valid
	X2.3	0,927	0,202	Valid
	X2.4	0,859	0,202	Valid
	X2.5	0,862	0,202	Valid
	X2.6	0,789	0,202	Valid
<i>Turnover Intention Karyawan</i>	Y.1	0,648	0,202	Valid
	Y.2	0,619	0,202	Valid
	Y.3	0,780	0,202	Valid
	Y.4	0,796	0,202	Valid
	Y.5	0,837	0,202	Valid
	Y.6	0,800	0,202	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Merujuk pada tabel didapati hasil validitas guna keseluruhan item pernyataan yang menguji tiap variabel pada penelitian memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0,202$, Karena itu semua item pernyataan pada variabel kompensasi finansial, *work life balance* serta *turnover intention* karyawan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'sAlpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,865	0,60	Reliabel
2	<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,939	0,60	Reliabel
3	<i>Turnover Intention Karyawan</i> (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Merujuk pada tabel 5. diketahui hasil uji reliabilitas memperlihatkan masing-masing variabel mempunyai $Cronbach'sAlpha > 0,60$. Dimana didapat kesimpulan pernyataan pada tiap variabel bisa dipergunakan di penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98566254
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,047
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sesuai dengan tabel 6 didapatkan hasil uji normalitas dianggap normal karena nilai signifikansi guna melihat taraf kenormalan data ialah bila nilai Sig > 0.05 disebut normal. Berdasarkan tabel tersebut didapat signifikansi 0.063 > 0.05 dimana data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	6,129	1,224			5,006	,000		
Kompensasi Finansial	,424	,057	,548		7,373	,000	,789	1,268
Work Life Balance	,227	,048	,354		4,760	,000	,789	1,268
A. Dependent variable: Turnover Intention								

Sumber: Data diolah (2024)

Merujuk pada tabel 7 bisa dilihat hasil uji multikolinearitas, dimana nilai toleran melalui kompensasi finansial dan *work life balance* senilai 0,789 > 0,10 yang memperlihatkan tidak terdapat multikolinearitas. Serta nilai VIF kompensasi finansial serta *work life balance* senilai 1,268 < 10,00, dimana membuktikan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedatisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	6,129	1,224			5,006	,000		
Kompensasi Finansial	,424	,057	,548		7,373	,000	,789	1,268
Work Life Balance	,227	,048	,354		4,760	,000	,789	1,268
A. Dependent variable: Turnover Intention								

Sumber: Data diolah (2024)

Sesuai tabel 8 didapatkan hasil heteroskedastisitas memperlihatkan sig variabel kompensasi finansial 0,430 > 0,05. Untuk variabel *work life balance* memperlihatkan sig 0,357 > 0,05. Uji asumsi klasik secara heterosketastisitas pada model penelitian memperlihatkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis Data
Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	8,440	1,249		6,755	,000
Kompensasi Finansial	,549	,057	,710	9,683	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 9 menerangkan hasil analisis regresi linier sederhana pada nilai konstanta (a) sejumlah 8,440 serta koefisien regresi variabel kompensasi finansial senilai 0,549.

$$Y = a + bX \quad (2)$$

$$Y = 8,440 + 0,549X$$

Dimana: Y = *Turnover Intention* Karyawan, X = Kompensasi Finansial, a = nilai konstanta, b = koefisien arah regresi

Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan:

1. Nilai konstanta (a) 8,440, berarti jika variabel kompensasi finansial dikatakan nol (0), maka *turnover intention* karyawan sejumlah 8,440
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial senilai 0,549, mengindikasikan tiap kenaikan 1 satuan pada kompensasi finansial, bisa menurunkan tingkat *turnover intention* sebesar 0,549.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	11,719	1,208		9,699	,000
Work Life Balance	,389	,053	,606	7,298	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 10 memaparkan hasil analisis regresi linear sederhana pada konstanta (a) sejumlah 11,719 serta koefisien regresi variabel *work life balance* senilai 0,389.

$$Y = a + bX \quad (3)$$

$$Y = 11,719 + 0,389X$$

Dimana: Y = *turnover intention* karyawan, X = *work life balance*, a = nilai konstanta, b = koefisien arah regresi

Artinya:

1. Koefisien regresi *turnover intention* karyawan bernilai positif, berarti *work life balance* menghadirkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat menurunkan tingkatan nilai *turnover intention* karyawan.

2. Nilai konstanta (a) 11,719, artinya apabila variabel *work life balance* diasumsikan nol (0), artinya *turnover intention* karyawan senilai 11,719
3. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* senilai 0,389 memperlihatkan tiap kenaikan 1 satuan dalam *work life balance* bisa menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan senilai 0,389.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6,129	1,224		5,006	,000
Kompensasi Finansial	,424	,057	,548	7,373	,000
Work Life Balance	,227	,048	,354	4,760	,000

A. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah (2024)

Merujuk tabel 11 didapati persamaan:

$$Y = a + B1 X1 + B2 X2 \quad (4)$$

$$Y = 6,129 + 0,424X1 + 0,227X2$$

Dimana : Y = *turnover intention* karyawan, a = Nilai konstanta, b1b2 = Koefisien regresi, X1 = kompensasi finansial, X2 = *work life balance*

Artinya:

1. Nilai konstanta senilai 6,129 yakni jika kompensasi finansial dan *work life balance* nilainya 0, maka *turnover intention* karyawan ialah senilai 6,129
2. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial senilai 0,424 dimana bila variabel terjadi kenaikan 1 satuan, dapat diharapkan terjadi penurunan tingkat *turnover intention* karyawan senilai 0,424.
3. Nilai koefisien regresi *work life balance* senilai 0,227, yakni bila variabel terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel tersebut, maka dapat diantisipasi bisa terjadi penurunan tingkat *turnover intention* karyawan senilai 0,227.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial ditambah *work life balance* ialah $0,424 + 0,227 = 0,651$, artinya bila variabel kompensasi finansial dan *work life balance* terjadi peningkatan sejumlah 1 satuan, dapat memberi pengaruh terhadap penurunan tingkat *turnover intention* karyawan yakni sebesar 0,651.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,603	,595	2,00736

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Work Life Balance

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut tabel 12 diperoleh nilai *R Square* senilai 0,603, artinya kontribusi pengaruh kompensasi finansial dan *work life balance* terhadap *turnover intention* senilai 60,3%.

Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)

H1: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi

Berikut hasil dari seluruh estimasi model persamaan X_1 terhadap Y terdapat dalam tabel dibawah:

Tabel 13. Hasil Uji t Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,440	1,249		6,755	,000
Kompensasi Finansial	,549	,057	,710	9,683	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah (2024)

Variabel kompensasi finansial memperlihatkan nilai *t hitung* senilai 9,683 > *t* tabel 1,661, dan Sig 0,0000 < 0,05. Hipotesis H_a diterima, sementara hipotesis H_o ditolak, dimana hipotesis (H_1) “kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti sarimas kabupaten kuantan singingi” dapat diterima.

H2: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi

Berikut hasil dari seluruh estimasi model persamaan X_2 terhadap Y terdapat dalam tabel dibawah:

Tabel 14. Hasil Uji t *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11,719	1,208		9,699	,000
Work Life Balance	,389	,053	,606	7,298	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah (2024)

Variabel *work life balance* memiliki *t hitung* sebesar 7,298 > *t* tabel 1,661 dan Sig 0,000 < 0,05, H_a diterima dan H_o ditolak, dimanat pada hipotesis H_2 “*work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti sarimas kabupaten kuantan singingi” dapat diterima.

Uji F (Simultan)

H3: Kompensasi Finansial dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover*

Intention Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558,091	2	279,046	69,250	,000 ^b
	Residual	366,686	91	4,030		
	Total	924,777	93			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi Finansial

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 15 ,menunjukkan hasil pengujian secara bersamaan antara variabel kompensasi finansial dan *work life balance* terkait *turnover intention* karyawan didapati *F hitung* sejumlah 69,250 pada nilai signifikasi senilai 0,000. Diperoleh *F tabel* terletak pada taraf signifikasi 5% serta untuk melihat *F tabel* bisa memakai derajat kebebasan pada rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 df_1 &= k - 1 && (5) \\
 df &= n - k - 1 \\
 &= 94 - 2 - 1 \\
 &= 91
 \end{aligned}$$

Dimana: *df* = derajat kebebasan, *n* = jumlah responden, *k* = jumlah variabel bebas

Hipotesis:

Variabel kompensasi finansial dan *work life balance* nilai *fhitung* senilai 69,250 > *ftabel* 3,10, Sig 0,000 < 0,05 bahwasanya *H_a* diterima dan *H_o* ditolak. Artinya, hipotesis yang menerangkan “kompensasi finansial dan *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas kabupaten kuantan singingi” dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

(Bangun, 2012) kompensasi finansial ialah kompensasi berupa uang/jasa yang dibayarkan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi finansial langsung ialah imbalan yang didapat berbentuk gaji, komisi atau bonus. Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan memperlihatkan *t_{hitung}* > *t_{tabel}* (9,683 > 1,661), sig 0,0000 < 0,05 kondisi ini memperlihatkan kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya hipotesis pertama berbunyi “kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Tri bakti sarimas kabupaten kuantan singingi” dapat diterima.

Hasil penelitian tersebut didukung penelitian yang dilaksanakan Kompensasi finansial berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan. Kondisi tersebut memperlihatkan dengan adanya pemberian kompensasi finansial artinya dapat menurunkan angka *turnover intention* karyawan disuatu perusahaan(Wang et al., 2010). Sehingga, semakin besar kompensasi finansial yang dibayarkan perusahaan, maka *turnover intention* karyawan dapat terus mengecil, kondisi tersebut disebabkan karyawan dianggap dihargai terhadap keperluan yang dipenuhi.

Adapun kesamaan penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya ialah memakai variabel independent kompensasi finansial dan variabel dependen *turnover intention* karyawan. Terdapat hipotesis selaras yakni kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Sementara untuk pembedanya yakni pada objek yang dipakai. Pembaruan penelitian yang diuji sekarang ialah penelitian ini mempunyai hasil pengaruh antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan lebih tinggi dibandingkan penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilaksanakan peneliti, PT Tri bakti sarimas kabupaten kuantan singingi bisa menurunkan *tingkat turnover intention* karyawan melalui kompensasi finansial yang diberi karyawan atas balas budi yang sudah karyawan beri terhadap perusahaan. Hasil penelitian memperlihatkan dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah gaji dengan skor 666. Gaji yang diberikan terkait indikator pernyataan yang menyatakan bahwa Gaji Yang diterima Mencukupi Untuk Kebutuhan Hidup. bahwasannya gaji yang diberikan sesuai dengan peraturan kerja dan didasarkan dengan upah minimum kabupaten. Selain itu terdapat indikator Gaji Yang diterima Sebanding Dengan Kontribusi Dan Kinerja Di Perusahaan. Karena dalam pemenuhan kewajiban sebagai karyawan yang memberikan kontribusi penuh terdapat perusahaan, karyawan berhak menerima gaji berdasarkan tanggung jawabnya tersebut, gaji yang diberikan sebagai tanda balas jasa yang karyawan berikan terhadap perusahaan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

Work-life balance didefinisikan menjadi sebuah situasi seseorang menjalankan tugasnya dan menjalankan tanggungjawabnya diluar pekerjaannya (Sismawati & Lataruva, 2020b). Seseorang yang sudah memperoleh *work life balance* bisa melaksanakan pekerjaan, tanggungjawabnya terhadap keluarga, dan keperluan pribadi secara serentak, sehingga yang dilaksanakan pada pekerjaan tidak memberi pengaruh elemen diluar pekerjaan.

(Kalliath & Brough, 2008), karyawan yang mempunyai *work life balance* bisa terbebas dari *work life conflict* serta bisa merasakan kenyamanan saat bekerja. Kondisi ini bisa berefek baik terhadap kenaikan keterikatan karyawan kepada perusahaan, yang bisa memberi penurunan taraf *turnover intention*. Hasil serupa juga ditemui pada (Kumar & Velmurugan, 2018), Karyawan generasi Y meyakinkan bahwasanya kehidupan yang selaras ialah saat mereka bisa bersikap adil pada tanggung jawab pribadinya atau tanggung jawab sebagai karyawan. Mereka mengharapkan pekerjaan menjadi suatu hal yang memberi kesenangan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan memperlihatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,298 > 1,661$). $sig\ 0,0000 < 0,05$. Artinya, hipotesis kedua berbunyi “*work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Tri bakti sarimas kabupaten kuantan singingi” dapat diterima. Hasil penelitian tersebut sejalan terhadap penelitian yang dilaksanakan (Ariyani et al., 2022) memperlihatkan *work life balance* berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan.

Adapun kemiripan penelitian terdahulu terhadap yang sekarang yakni memakai variabel *Work life balance* dan variabel *turnover intention* karyawan. Sementara pembedanya ialah pada penelitian sebelumnya memakai obyek PT sukuntex – spinning kodus sedangkan penelitian ini pada PT Tri Bakti sarimas kabupaten kuantan. Pembaruan penelitian yang diuji sekarang ialah adanya kontribusi *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan lebih tinggi dibandingkan penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, PT Tri bakti sarimas kabupaten kuantan singingi bisa menurunkan *tingkat turnover intention* karyawan melalui adanya *work life balance*. Hal ini dikarenakan adanya manfaat bagi perusahaan maupun kehidupan pribadi pegawai. Salah satunya yaitu meningkatnya kualitas diri dan prestasi di kantor. Karyawan meyakinkan kehidupan selaras ialah saat mereka bersikap setara pada tanggungjawab personal

terhadap tanggungjawab pekerjaan. Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa dimensi keseimbangan kepuasan memiliki skor tertinggi dengan perolehan skor 709. Hal ini sejalan dengan indikator pernyataan yang menyatakan permasalahan pada pekerjaan tidak dibawa hingga ke rumah, Yang mana dapat memberi kepuasan serta Kesejahteraan karyawan Meningkat Ketika bisa mengatur secara efektif pada sebuah pekerjaan serta kehidupan personalnya. Keseimbangan kepuasan ini memberi kenyamanan serta sejahtera guna selalu melakukan pekerjaan di PT tri bakti sarimas kabupaten kuantan singingi. Kondisi menandakan baiknya *work life balance* yang dihadirkan bisa memberi penurunan tingkatan *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi

(Bangun, 2012), kompensasi finansial ialah Bayaran berupa uang/jasa yang dibayar karyawan pada perusahaan. Sedangkan *Work-life balance* didefinisikan sebuah situasi seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya serta menjalankan kewajibannya diluar pekerjaannya (Sismawati & Lataruva, 2020a). Diketahui juga bahwa sistem pemberian kompensasi finansial yang baik dan *work life balance* yang diterima karyawan bisa meminimalisir fenomena *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel kompensasi finansial serta *work life balance* terhadap *turnover intention* didapatkan hasil uji simultan (Uji F), memperlihatkan variabel kompensasi finansial serta *work life balance* mempunyai nilai Sementara $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($69,250 > 3,10$) dan Sig $0,0000 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga yang menerangkan “kompensasi finansial dan *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas kabupaten kuantan singingi” dapat diterima.

Hasil penelitian ini selaras terhadap penelitian terdahulu (Ferzanita, 2023) dimana penelitian ini memperlihatkan terdapat pengaruh *work life balance* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Memperhatikan *work life balance* karyawan serta pemberian kompensasi finansial berdasarkan beban kerja karyawan dengan baik dapat mengurangi tekanan karyawan dalam bekerja yang berakibat terjadinya *turnover intention*.

Adapun kesamaan penelitian sebelumnya terhadap penelitian ini yaitu memakai variabel Kompensasi finansial dan *Work life balance* serta variabel *turnover intention* karyawan. Sementara perbedaannya yakni penelitian terdahulu memakai *SmartPLS 3.0* sementara penelitian ini memakai SPSS 23.

Menurut hasil pengujian yang dilakukan peneliti, kompensasi finansial dan *work life balance* secara simultan menghadirkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri bakti sarimas kabupaten kuantan singingi, kondisi tersebut dikarenakan pengimplementasian kompensasi finansial dan *work life balance* yang secara serentak akan berakibat terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Yang menyatakan sejumlah 60,3% berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Sementara sisanya 39,7% dipengaruhi terhadap variabel yang tidak dipergunakan pada penelitian ini.. Hal tersebut menandakan semakin baik kompensasi finansial dan *work life balance* yang diberikan bisa memberikan penurunan tingkatan *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial didapat hasil yang memperlihatkan variable kompensasi finansial sudah dikategorikan baik dilihat dari gaji, insentif dan tunjangan, dengan dimensi gaji yang memiliki skor tertinggi Sedangkan dimensi tunjangan yang memiliki skor terendah.
Pada variabel *work life balance* diperoleh hasil yang memperlihatkan *work life balance* sudah dikategorikan baik melalui beberapa dimensi variabel ini. Dimensi keseimbangan kepuasan memiliki skor tertinggi, sedangkan dimensi keseimbangan waktu memiliki skor terendah.
Pada variabel *turnover intention* karyawan diperoleh hasil memperlihatkan *turnover intention* karyawan sudah dilaksanakan dengan cukup baik diketahui melalui dimensi variabel ini. Dimensi pikiran-pikiran untuk berhenti (*Thoughts Of Quitting*) memiliki skor paling tinggi
2. Menurut hasil penelitian secara parsial didapati kompensasi finansial menghadirkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Menurut hasil penelitian secara parsial didapati *work life balance* menghadirkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Secara simultan kompensasi finansial dan *work life balance* menghadirkan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten kuantan Singingi.

REFERENSI

- Abdullah, Prof. M. (2015). Metodologi penelitian kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ferzanita, S. (2023). The Effect Of Work Life Balance And Compensation On Turnover Intention With Job Stress as A Mediation Variable In PT Xyz's Millennial Employees. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 660. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4.9795>
- Firman. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh* [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry]. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/10216/1/Firman.pdf>
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 183–265). American Psychological Association.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kumar, K., & Velmurugan, R. (2018). A study on the work life balance of Generation Y Information Technology (IT) employees in Cochin. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(3.6 Special Issue 6), 142–147. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.7.10281>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S., & Meglich, P. A. (2011). *Human Resource Management* (13th Edition). South-Western Cengage Learning.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Novitasari, I., & Dessyarti, R. (2022). The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention with Employee Engagement as an Intervening Variabele (Study PO Jaya). *Edunomika*, 06(01), 1–18.
- Putri, M. D. (2019). Perbedaan kompetensi interpersonal pada mahasiswa yang memiliki dan tidak memiliki saudara kandung. *Psikologi*, 1(1).
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020a). 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(3), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30336/25165>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020b). Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Susan Setialestari. (2019). HUBUNGAN ANTARA JOB EMBEDDEDNESS DENGAN TURNOVER INTENTION PADA PARA PEMIMPIN LINI DI BANK X. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, 20–32.
- Wang, C. Y.-P., Chen, M.-H., Hyde, B., & Hsieh, L. (2010). Chinese Employees' Work Values and Turnover Intentions in Multinational Companies: The Mediating Effect of Pay Satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(7), 871–894. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.7.871>