

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMPENSASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT TMS
KABUPATEN BOGOR**

¹Indah Hamidah, ²Hendra Permadi, ³Linda Noviza
^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Panca Sakti Bekasi

¹Hamidahindah052@gmail.com, ²hendrapermadi507@gmail.com,
³lindanoviza8@gmail.com

ABSTRACT

Employee turnover intention is an important issue in human resource management because it can affect organizational stability, operational effectiveness, and company performance. PT TMS Kabupaten Bogor has experienced an increase in employee turnover rates, indicating the need to identify factors that influence employees' intention to leave the organization. This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance, Compensation, and Leadership Style on Employee Turnover Intention at PT TMS Kabupaten Bogor. This research used a quantitative approach with a survey method involving 73 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that Work-Life Balance has a significant effect on Turnover Intention with a significance value of $0.003 < 0.05$. Meanwhile, Compensation does not have a significant partial effect with a significance value of $0.205 > 0.05$, and Leadership Style does not have a significant partial effect with a significance value of $0.733 > 0.05$. Simultaneously, Work-Life Balance, Compensation, and Leadership Style have a significant effect on Turnover Intention with a significance value of $0.015 < 0.05$ and a coefficient of determination (R^2) of 0.140. These findings indicate that Work-Life Balance is an important factor in reducing employee turnover intention at PT Tetra Mitra Sejahtera Kabupaten Bogor.

Keywords: *Work-Life Balance, Compensation, Leadership Style, Turnover Intention*

ABSTRAK

Turnover intention karyawan merupakan salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi stabilitas organisasi, efektivitas operasional, dan kinerja perusahaan. PT TMS Kabupaten Bogor mengalami peningkatan tingkat turnover karyawan yang menunjukkan perlunya identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan di PT TMS Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 73 responden. Data

dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Sementara itu, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$, dan Gaya Kepemimpinan juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar $0,733 > 0,05$. Secara simultan, Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,140. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance menjadi salah satu faktor penting dalam mengurangi tingkat turnover intention karyawan di PT TMS Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Turnover Intention

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena memiliki peran dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan secara efektif. Salah satu tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau yang dikenal dengan istilah turnover intention.

Turnover intention menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena dapat memberikan dampak terhadap stabilitas organisasi, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta terganggunya produktivitas kerja. Tingginya tingkat turnover menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

PT TMS Kabupaten Bogor merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait peningkatan turnover karyawan. Berdasarkan data

perusahaan, tingkat turnover mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023 tingkat turnover tercatat sebesar 11,4%, kemudian meningkat menjadi 13,8% pada tahun 2024, dan mencapai 16,0% pada tahun 2025. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa semakin banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan sehingga diperlukan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi turnover intention adalah Work-Life Balance. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting karena karyawan yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan tekanan kerja yang berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Selain Work-Life Balance, faktor lain yang dapat memengaruhi turnover intention adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, baik berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Faktor berikutnya adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui komunikasi, dukungan, serta pemberian arahan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membangun hubungan kerja yang positif dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan fenomena meningkatnya turnover karyawan serta pentingnya faktor Work-Life Balance, kompensasi, dan gaya kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan di PT TMS Kabupaten Bogor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis

dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui data berbentuk angka yang diperoleh dari hasil pengukuran instrumen penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention karyawan di PT Tetra Mitra Sejahtera Kabupaten Bogor.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT TMS Kabupaten Bogor. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Work-Life Balance (X1), Kompensasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3), sedangkan variabel dependen adalah Turnover Intention (Y). Penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana faktor-

faktor tersebut memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TMS Kabupaten Bogor. Sampel penelitian berjumlah 73 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai kondisi Work-Life Balance, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan tingkat turnover intention karyawan.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention karyawan

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention karyawan di PT Tetra Mitra Sejahtera Kabupaten Bogor. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 73 responden yang merupakan karyawan PT TMS Kabupaten Bogor. Seluruh data yang terkumpul kemudian dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Setelah instrumen dinyatakan memenuhi persyaratan, analisis dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh

dari masing-masing variabel independen terhadap Turnover Intention. Variabel Work-Life Balance menunjukkan pengaruh yang signifikan, sedangkan variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, apabila ketiga variabel tersebut diuji secara bersama-sama, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Nilai Signifikan	Batas Signifikan	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,003	0,05	Berpengaruh signifikan
Kompensasi (X2)	0,205	0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,733	0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam

menentukan keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang mampu memperoleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik sehingga potensi munculnya turnover intention dapat berkurang.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap aspek keseimbangan kerja karyawan. Pengaturan beban kerja yang sesuai, fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dan mempertahankan keberadaan mereka dalam perusahaan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diterima karyawan belum menjadi faktor utama yang menentukan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena keputusan karyawan untuk bertahan

atau keluar dari perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, hubungan antarpegawai, maupun kesempatan pengembangan karier.

Selain itu, Gaya Kepemimpinan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi sebesar $0,733 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan belum menunjukkan pengaruh langsung terhadap tingkat turnover intention karyawan. Meskipun kepemimpinan merupakan aspek penting dalam organisasi, dalam penelitian ini faktor tersebut belum menjadi faktor dominan yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel Penelitian	Nilai Signifikansi	Batas Signifikansi	Keterangan
Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention	0,015	0,05	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi dalam menjelaskan perubahan tingkat turnover intention karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat hanya berfokus pada satu faktor saja dalam mengurangi turnover intention. Upaya mempertahankan karyawan perlu dilakukan secara menyeluruh melalui penciptaan keseimbangan kerja yang baik, pemberian penghargaan yang sesuai, serta penerapan kepemimpinan yang mampu membangun hubungan positif dengan karyawan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Dependen	Nilai R Square (R^2)	Persentase Kontribusi
Turnover Intention	0,140	14,0%

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,140 menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance, Kompensasi, dan

Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan Turnover Intention sebesar 14,0%, sedangkan sebesar 86,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance menjadi faktor yang memiliki pengaruh paling terlihat terhadap Turnover Intention karyawan PT TMS Kabupaten Bogor. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta tetap melakukan evaluasi terhadap aspek kompensasi dan gaya kepemimpinan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan loyalitas karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention karyawan di PT Tetra Mitra Sejahtera Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan

antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Sementara itu, variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kedua faktor tersebut belum menjadi faktor utama yang menentukan keputusan karyawan terkait keinginan untuk keluar dari perusahaan. Namun, secara simultan Work-Life Balance, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan perubahan Turnover Intention sebesar 14%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, PT TMS Kabupaten Bogor disarankan untuk lebih memperhatikan aspek Work-Life Balance karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, penciptaan lingkungan

kerja yang mendukung, serta kebijakan yang dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi dan penerapan gaya kepemimpinan agar dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi Turnover Intention, seperti kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, maupun faktor psikologis karyawan. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan cakupan responden dan objek penelitian yang lebih luas agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan

- Penerbit Universitas
Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- DC: American Psychological Association.
- behavior on employee turnover intention. Journal of Management Research, 11(3), 45–58.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 4(3), 1–9.
- Jurnal :**
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology, 5(2), 278–308.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi pada karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(4), 1216–1228.
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(1), 45–56.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap turnover intention. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 20(1), 39–50.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). The influence of leadership style and organizational