

PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DI OKUI KOPI

*The Effect Of Compensation And Work-Life Balance On Turnover
Intention In OKUI Coffee*

Muhammad Angga Praditya¹⁾, Sulastrirbayuni²⁾

Email : Apraditya11@gmail.com¹⁾, lastrimanajemen16@gmail.com²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional, Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya No.1, Gunung Anyar; Kec. Gunung Anyar,
Kota Surabaya, Jawa Timur, Kode Pos 60294

Abstract

Business movements in the food and beverage sector in Indonesia are increasingly dynamic, especially coffee drinks which are in demand by the public. Currently, coffee shops in Indonesia have changed their function, apart from meeting coffee needs, they can also function as a place to socialize, expand networks, and even work. This study aims to: (1) determine the effect of compensation on turnover intention of workers at OKUI Kopi; (2) know the effect of work-life balance on turnover intention of OKUI Kopi workers; This analysis uses independent variables, namely compensation and work-life balance. The dependent variable is turnover intention. The data used in this study is primary data in the form of filling out questionnaires via google form and interviews via teleconference. Secondary data in the form of data collection through journals, books, and previous writing. Data analysis tested the validity and reliability of the questionnaire data with correlation coefficients using SPSS 20.0 software. The analysis technique uses Partial Least Square (PLS), hypothesis testing assumptions on PLS related to structural equation modeling. The results of this study show that high compensation can lead to low turnover intention, the lower the salary, the higher the turnover intention that occurs at OKUI Kopi. A high work-life balance can increase the occurrence of turnover intention, so the lower the time to do hobbies, the higher the turnover intention that occurs at OKUI Kopi.

Keywords : Compensation; change job; work-life balance; coffee shop.

Abstract

Pergerakan bisnis dalam bidang makanan dan minuman di Indonesia semakin dinamis khususnya minuman kopi yang sedang diminati oleh masyarakat. *Coffee Shop* di Indonesia saat ini sudah berubah fungsi selain untuk memenuhi kebutuhan kopi dapat berfungsi sebagai tempat untuk bersosialisasi, memperluas jaringan, bahkan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap *turnover intention* pada pekerja di OKUI Kopi; (2) mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada pekerja OKUI Kopi; Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu kompensasi dan *work life balance*. Variabel dependennya adalah *turnover intention*. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer berupa pengisian kuisisioner melalui *google form* dan wawancara melalui telewicara. Data sekunder berupa pengumpulan data melalui jurnal, buku, penulisan terdahulu. Analisis data menguji validitas dan reliabilitas data kuesioner dengan koefisien korelasi menggunakan software SPSS 20.0. Teknik analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS), pengujian hipotesis asumsi pada PLS berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural. Hasil pada penelitian ini menunjukkan kompensasi tinggi dapat terjadinya rendahnya *turnover intention*, semakin rendah gaji maka semakin tinggi juga *turnover intention* yang terjadi di OKUI Kopi. *Work Life Balance* yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya *turnover intention*, maka semakin rendah waktu untuk melakukan hobi, semakin tinggi juga *turnover intention* yang terjadi di OKUI Kopi.

Kata Kunci : Kompensasi; Pindah Kerja; *Work Life Balance*; *Coffee Shop*.

PENDAHULUAN

Pergerakan bisnis *food and beverage* di Indonesia semakin dinamis hal ini dikarenakan saat ini kopi diminati oleh masyarakat. Berdasarkan data pada *International Coffee Organization* atau disingkat dengan ICO menyatakan bahwa tingkat konsumsi kopi di Indonesia sebesar 44% atau 1,13 kg/tahun pada Oktober 2018 – September 2019 (Investor, 2020). Indonesia juga merupakan produsen kopi terbesar keempat di dunia dengan produksi rata-rata 700 ribu ton per tahun atau sekitar 9% dari produksi kopi dunia (Kemenperin, 2017). *Coffee Shop* di Indonesia saat ini sudah berubah fungsi selain untuk memenuhi kebutuhan kopi dapat berfungsi sebagai tempat untuk bersosialisasi, memperluas jaringan, bahkan bekerja. *Coffee shop* merupakan salah satu usaha yang banyak di isi tenaga kerja generasi milenial. Saat ini generasi sekarang memiliki keinginan dan kontrol yang sangat kuat untuk menyukai pekerjaannya sehingga dapat mempunyai potensi dimasa depan yang lebih tinggi dan memiliki kekeluargaan dalam lingkup pekerjaan (Baron & Bryne, 2005). Generasi sekarang atau disebut milenial ingin bekerja di perusahaan yang memiliki sistem yang dapat mengembangkan potensi dalam diri dan proses pembelajaran yang dapat diperoleh dari pekerjaan berasal dari pelatihan yang jelas (Jalal, 2013). Menurut Gilbert (2011) mengatakan generasi saat ini sangat menyukai adanya tantangan dan juga keseimbangan dalam pekerjaan sebesar 48,9 % pekerja yang dimayoritaskan generasi milenial tidak puas dengan pekerjaannya karena dianggap monoton dan berencana untuk pindah atau keluar setelah menjalani 1-2 tahun bekerja.

Persaingan dalam dunia bisnis khususnya dalam bidang makanan dan minuman saat ini semakin meningkat dan dinamis, sehingga *coffee shop* harus mempunyai keunggulan untuk meningkatkan daya saing agar dapat bertahan dengan *coffee shop* lain, seperti yang diketahui saat ini dalam satu kota saja sudah puluhan wirausaha yang membuka bisnis *coffee shop*. Pemilik suatu usaha dalam meningkatkan keunggulan dan daya saing harus memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia yang baik. Rata-rata pegawai di sebuah *coffee shop* adalah mahasiswa dimana mereka bekerja secara part time untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini lah yang perlu diperhatikan oleh pemilik *coffee shop* untuk mempunyai strategi dalam pembangunan kedainya baik dari desain bangunan dan karyawannya, Pemangkasan biaya perlu dilakukan oleh pelaku usaha dengan cara menggunakan tenaga kerja kaula muda yang kebanyakan adalah seorang mahasiswa. Menurut penelitian Caciio (2007) menyatakan manusia merupakan sumber daya yang penting dibutuhkan dalam bidang industri juga organisasi, maka dari itu sebuah perusahaan harus mempertahankan kualitas dan kuantitas yang bermutu dari pegawainya serta harus adanya pengendalian biaya untuk ketenagakerjaan, karena hal ini merupakan pokok penting bagi perusahaan.

Badriyah (2015), tujuan dari program manajemen sumber daya manusia harus menyeimbangkan tantangan dari suatu organisasi, fungsi SDM, dan orang-orang didalamnya. Hal ini dikarenakan apabila tenaga kerja gagal melakukan tugas dengan baik maka dapat merusak kinerja perusahaan, menurunkan laba dan juga produktivitas bahkan kelangsungan hidup didalam organisasi dapat terganggu atau menurun. Maka dari itu, penting adanya tujuan manajemen SDM untuk memperbaiki kontribusi dari produktifnya tenaga kerja atau pegawai untuk bertanggung jawab secara sosial. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset yang penting bagi sebuah perusahaan yang harus dipertahankan dan harus diperhatikan agar tidak terjadi *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan suatu keinginan untuk berpindah dari satu perusahaan ke tempat lain di perusahaan lama bekerja belum merealisasikan pekerjaannya, adanya niat atau keinginan keluar dapat disebabkan dari perusahaan tersebut baik sistem kerja atau kompensasinya. Hal ini dapat mengarahkan pada tingginya tingkat karyawan yang meninggalkan atau keluar dari perusahaan tersebut (Malna *et al.*, 2012). Faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* yaitu gaji, bonus atau kompensasi. Kompensasi adalah jumlah total seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung diterima oleh tenaga kerja sebagai sebuah bentuk imbalan atas pengabdian atau jasa kepada perusahaan yang diberikan oleh pemilik usaha (Hasibuan 2008). Pengelolaan gaji atau kompensasi adalah suatu kegiatan yang penting untuk menciptakan kepuasan bagi tenaga kerja atau pegawai sehingga mereka dapat semangat bekerja, mempertahankan kinerja dan produktivitas serta memelihara lingkungan kerja supaya tetap baik.

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam saat ini, pertama yaitu kompensasi secara langsung dapat berupa gaji, bonus, komisi, uang THR sedangkan yang bersifat tidak langsung berupa asuransi, uang makan, uang transportasi, fasilitas kesehatan bagi karyawan, fasilitas kantor seperti tersedianya seragam, tempat parkir. Kompensasi yang diberikan perusahaan apabila berupa non keuangan merupakan suatu penghargaan yang diberikan pada tenaga kerja atas kemampuannya dalam bekerja, adanya hubungan kekerabatan yang menyenangkan, kebijakan yang tepat yaitu kebijakan yang diberikan pada karyawan untuk mengambil suatu keputusan dalam mengatasi suatu permasalahan sehingga hal ini dapat memotivasi karyawan untuk maju dan berkembang sehingga mampu menciptakan kreativitas yang berkaitan dengan prestasi kerja yang baik (Sulistiyowati, 2012). Menurut hasil penelitian Putrianti (2014), kompensasi memberikan peran penting dalam menurunkan tingkat *turnover intention*. Data yang di dapatkan sesuai dengan penelitian Widayati *et al.* (2016) bahwa gaji atau kompensasi memberikan berpengaruh nyata atau signifikan terhadap variabel *turnover intention*, hal ini menunjukkan semakin besar kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja maka akan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan karena kebutuhan sudah tercukupi dari perusahaan tersebut, akan tetapi sebaliknya apabila kompensasi yang rendah dapat meningkatkan keinginan pekerja untuk pindah atau keluar karena merasa pengabdian yang diberikan tidak sesuai dengan yang didapatkan sehingga *turnover intention* akan semakin tinggi. Pemberian besarnya kompensasi berguna untuk tenaga kerja di perusahaan tersebut sehingga pemilik usaha perlu mempertimbangan dalam pemberian kompensasi.

Faktor dalam ketenagaa kerjaan selain besarnya kompensasi, *work life balance* juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*. *Work life balance* merupakan keseimbangan pekerjaan. Menurut penelitian Al Momani (2017) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu pembagian waktu bagi individu manusia antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadinya yang harus di prioritaskan. Hal ini artinya ada indikasi yang jelas antara manajemen waktu dan juga kehidupan pribadinya. Fayyazi and Aslani (2015) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam *turnover intention* dibandingkan faktor-faktor upah/gaji, lingkungan kerja maupun fasilitas perusahaan. Menurut penelitian Nurendra & Saraswati (2016), *work life balance* adalah keadaan untuk menuntut keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Menurut Oluwafemi (2013) menyatakan suatu sikap kerja tenaga kerja atau pegawai yang positif dapat berasal dan dibentuk dari kepercayaan karyawan pada aspek didalam perusahaan. Hal ini juga didukung dengan adanya survei oleh Half (2017), tenaga kerja atau pegawai selain mencari uang perlu juga adanya kehidupan dan pekerjaan yang seimbang kadang kala tuntutan pekerjaan dikantor lebih besar dibandingkan dengan kehidupan pribadinya sehingga banyak pegawai yang kesulitan dalam membagi waktunya. Hal ini juga serupa dengan penelitian Mariati (2013) bahwa sebagian pegawai kerja dalam perjalanan kerjanya memperhatikan hal lain selain pekerjaan sehingga fokus menjadi terbagi.

Provinsi Jawa Timur merupakan provinsi terpadat ke-2 di Indonesia, sehingga tidak bisa dipungkiri bahwa jumlah *coffee shop* di Jawa Timur cukup banyak. Salah satu nya adalah OKUI Kopi. OKUI Kopi mempunyai 4 cabang di Jawa Timur yang berada di Kediri, Madiun, Surabaya, dan Blitar dengan total karyawan 44 orang. Penulis melakukan sebuah penelitian di sebuah *coffee shop* yaitu OKUI Kopi. Dalam 2,5 tahun berjanlan OKUI Kopi berkembang pesat, hal ini ditandai dengan sudah ada nya 4 cabang yang mereka buka. Walaupun berkembang pesat, OKUI Kopi juga mengalami masalah *turnover intention*, terutama pada tahun 2020 dimana COVID-19 juga mempengaruhi roda operasional *coffee shop*. Terlepas dari *turnover* yang terjadi, OKUI Kopi juga merekrut karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan operasional mereka. Pada bulan Juni, Juli, Agustus terjadi lonjakan karyawan masuk, OKUI Kopi merekrut total 9 karyawan baru. Hal ini terjadi dikarenakan sudah memasuki era *New Normal* sehingga OKUI Kopi sudah mulai membuka kedai mereka untuk pelayanan dine-in yang mana membutuhkan karyawan yang lebih daripada bulan-bulan sebelumnya yang hanya menyediakan pelayanan *take away*. Beberapa karyawan OKUI Kopi diwawancarai secara *online* untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan OKUI Kopi untuk keluar (*turnover intention*) salah satunya kompesasi dan *work life balance*. Hal ini, dikarenakan kurang nya bonus dan insentif yang diterima dan juga masih banyaknya pegawai OKUI Kopi yang masih menyandang status mahasiswa dimana mereka bekerja 6 hari dalam 1 minggu membuat mereka mengeluhkan tentang keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadi mereka. Peneliti menemukan sebuah fenomena bahwa kompensasi dan *work life balance* merupakan faktor utama yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar

atau pindah (*turnover intention*) pada karyawan OKUI Kopi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di OKUI Kopi terhadap *turnover intention* di Okui Kopi.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di OKUI Kopi dengan waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu bulan Januari-Maret 2021. Target penulisan adalah *turnover intention* di *coffee shop* yang terdiri dari kompensasi, *work life balance*, dan *turnover intention* sedangkan subyek pada penulisan ini yaitu pegawai OKUI Kopi. Teknik perolehan sampel yaitu berasal dari seluruh karyawan OKUI Kopi sejumlah 44 orang yang tersebar di 4 cabang). Sampling yang diambil penulis adalah karyawan OKUI Kopi yang memiliki peran ganda, yaitu ada 33 orang.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer berupa pengisian kuisisioner, wawancara dan data sekunder berupa pengumpulan data melalui jurnal, buku, penulisan terdahulu. Metode pengumpulan data karena adanya wabah yang sedang terjadi yaitu covid-19, untuk mengurangi penyebaran Covid-19 mendapatkan informasi dan data yang akurat, penulis menggunakan cara menyebarkan kuisisioner melalui Google Form, sedangkan untuk wawancara dilakukan melalui telewicara. Pengumpulan datanya akan diambil melalui kuisisioner dengan digunakannya skala *Likert* untuk menilai sikapnya, pendapatnya, persepsinya atau fenomena sosial lainnya (Sugiyono, 2018).

Analisis data dimulai dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada target informan yang ingin dituju, setelah mendapatkan hasil kuisisioner, peneliti menguji validitas dan reliabilitas data kuisisioner dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS 20.0. Korelasi setiap *variable* dilakukan dengan uji korelasi person. Teknik analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) karena pendekatan ini untuk mengestimasi *variable* sebagai suatu kombinasi linear dari indikator maka menghindari masalah *indeterminancy* dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor. Cara kerja PLS yaitu merancang model struktural (*inner model*), merancang model pengukuran (*outer model*), mengkonstruksi diagram jalur, konversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan, estimasi dan yang terakhir *Goodness of Fit*. Pengujian hipotesis asumsi pada analisis dengan PLS berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural, dan variabel yang tidak terkait dengan pengujian hipotesis yaitu hubungan antar *variable* laten dalam *inner model* adalah linear dan adiktif serta model struktural bersifat rekursif. Dasar yang digunakan untuk pengujian hipotesis pada PLS adalah *resampling* dengan *Bootstrapping*. Ukuran sampel dalam PLS yaitu sepuluh kali jumlah indikator formatif (mengabaikan indikator reflektif), sepuluh kali jumlah jalur struktural (*structural paths*) pada *inner model*, sampel size kecil 30-50 atau sampel besar lebih dari 200.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1
Profil Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	%	Jabatan	Frekuensi	%
2018	6	18%	Barista	23	70%
2019	14	42%	Kitchen	2	6%
2020	13	40%	Crew	8	24%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 1, mayoritas karyawan yang lama bekerja di OKUI Kopi adalah tahun 2019 dan 2020 dapat dilihat dari 33 responden sejak tahun 2019 sebesar 42% dan 2020 sebesar 40%. Profil berdasarkan jabatan di OKUI Kopi yang mendominasi adalah jabatan sebagai barista, hal ini dapat dilihat dari data yang didapatkan dari penyebaran kuisisioner yang menunjukkan jabatan seorang barista memiliki 23 responden dengan persentase 70%.

1. Evaluasi Outlier

Uji terhadap *outlier multivariate* perlu dilakukan dengan tingkat $p < 1\%$ lalu dievaluasi dengan menggunakan X^2 atau uji chi kuadrat pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Outlier Data Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.0795	27.3275	17.0000	6.65043	33
Std. Predicted Value	-1.943	1.553	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	3.273	6.922	4.809	.886	33
Adjusted Predicted Value	3.5139	27.6797	17.7234	7.53459	33
Residual	-11.52732	15.71414	.00000	7.01939	33
Std. Residual	-1.362	1.856	.000	.829	33
Stud. Residual	-1.484	2.137	-.031	1.010	33
Deleted Residual	-20.88483	20.82677	-.72339	10.71865	33
Stud. Deleted Residual	-1.529	2.345	-.025	1.044	33
Mahal. Distance	3.814	20.425	9.697	3.893	33
Cook's Distance	.000	.370	.052	.076	33
Centered Leverage Value	.119	.638	.303	.122	33

Sumber : Data diolah 2021

Tabel uji outlier (tabel 2) diperoleh nilai *Distance Maximum* dari data responden yaitu 20,425, hal ini berarti nilai tersebut lebih kecil dari *Distance Maximum outlier* yang ditentukan sebesar 29,5883 dengan begitu tidak adanya outlier dan data tersebut mempunyai kualitas yang baik dan dilanjutkan dengan olah data menggunakan jumlah sampel sebanyak 33 responden.

2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

a. Outer Loading

Tabel 3
Outer Loading

	Factor loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.3 (Kompensasi)	0.769572	0.760807	0.080462	0.080462	9.564420
X2.1 (Work Life Balance)	0.282419	0.288405	0.209815	0.209815	1.346038
X2.2 (Work Life Balance)	0.671641	0.638378	0.162429	0.162429	4.134990
X2.3 (Work Life Balance)	0.802783	0.785391	0.078528	0.078528	10.222881
X2.4 (Work Life Balance)	0.693053	0.674406	0.109374	0.109374	6.336545
XI.2 (Kompensasi)	0.020472	0.037555	0.199112	0.199112	0.102814
XI.I (Kompensasi)	0.116379	0.119579	0.201840	0.201840	0.576590
Y1.1 (Turnover Intention)	0.778383	0.780936	0.036748	0.036748	21.181524
Y1.2 (Turnover Intention)	0.771853	0.765146	0.046264	0.046264	16.683543
Y1.3 (Turnover Intention)	0.830091	0.824672	0.047263	0.047263	17.563050

Sumber : Data diolah 2021

Hasil tabel 3, menyatakan bahwa validitas indikator melihat nilai *factor loading* dari variabel ke indikatornya, validitas tercukupi bila $>0,50$ atau nilai T-statistik $> 1,96$ sehingga berpengaruh signifikan. *Factor loading* adalah suatu korelasi antara

indikator dengan variabelnya. Berdasarkan pada tabel 3, seluruh indikator reflektif pada variabel kompensasi, *work life balance* dan *turnover intention* menunjukkan *factor loading* > 0,5 dan atau signifikan dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen validity* atau validitasnya baik.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat dilihat dari *cross loading* dan membandingkan *square root of average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,50 menunjukkan kecukupan validitas yang baik.

Tabel 4
Average variance extracted (AVE)

	AVE
Kompensasi	0.374368
Work Life Balance	0.284687
Turnover Intention	0.630229

Sumber : Data diolah 2021

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator. Pada tabel 4 hasil pengujian AVE untuk variabel kompensasi sebesar 0,374368, *work life balance* sebesar 0,284687, kedua variabel tersebut menunjukkan nilai kurang dari 0,5 sehingga secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya kurang baik. Sedangkan untuk nilai AVE variabel *turnover intention* sebesar 0,630229 tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5 sehingga secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik. Variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *Average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel.

c. Reabilitas Data

Tabel 5
Reabilitas Data

	Composite Reliability
Kompensasi	0.612836
Work Life Balance	0.482306
Turnover Intention	0.836270

Sumber : Data diolah 2021

Reliabilitas variabel yang diukur dengan nilai *composite reliability*, apabila di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten. Hasil pengujian pada tabel 5 didapatkan *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel kompensasi sebesar 0,612836, variabel *work life balance* sebesar 0,482306, kedua variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* dibawah 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini kurang reliabel. Sedangkan *turnover intention* sebesar 0,836270. menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini *reliable*.

d. Korelasi Variabel Laten

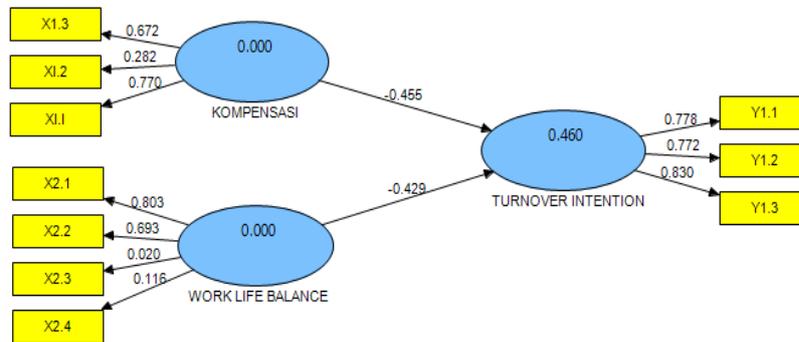
Tabel 6
Reabilitas Data

	Kompensasi	Turnover Intention	Work Life Balance
Kompensasi	1.000000		
Turnover Intention	-0.530276	1.000000	
Work Life Balance	0.174584	-0.508578	1.000000

Sumber : Data diolah 2021

Analisis PLS hubungan variabel satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi, baik itu variabel eksogen maupun endogen, seperti pada tabel *latent variabel correlations* diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik. Hasil pada tabel 5 diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai rata-rata korelasi dibawah 0,5.

3. Analisis Model PLS



Gambar 1. Diagram Alur Hasil Output PLS (Sumber data diolah, 2021)

Pada hasil penelitian di gambar 1 mengenai output PLS dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel *turnover intention*)

4. Evaluasi Pengujian Struktur Model (*Inner Model*)

Pengujian terhadap *model structural* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness fit* model.

Tabel 7
R-Square

	R Square
Kompensasi	
Work life balance	
Turnover intention	0.459689

Sumber : Data diolah 2021

Nilai r^2 sebesar 0,459689, hal ini menunjukkan bahwa fenomena *turnover intention* yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain kompensasi, *work life balance* varian sebesar 45,96 %. Sedangkan sisannya sebesar 54,04% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 8
Outer Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.3 (Kompensasi)	0.607968	0.576756	0.133539	0.133539	4.552724
X2.1 (Work Life Balance)	0.728346	0.698712	0.094326	0.094326	7.721554
X2.2 (Work Life Balance)	0.572832	0.550370	0.095915	0.095915	5.972315
X2.3 (Work Life Balance)	-0.039437	-0.034569	0.122375	0.122375	0.322265
X2.4 (Work Life Balance)	0.164116	0.165945	0.140628	0.140628	1.167029
XI.2 (Kompensasi)	0.241614	0.240784	0.143724	0.143724	1.681105
XI.I (Kompensasi)	0.680154	0.666128	0.104428	0.104428	6.513167
Y1.1 (Turnover Intention)	0.481392	0.489410	0.068813	0.068813	6.995626
Y1.2 (Turnover Intention)	0.449211	0.443548	0.037357	0.037357	12.024874
Y1.3 (Turnover Intention)	0.335587	0.332512	0.051460	0.051460	6.521330

Sumber : Data diolah 2021

5. Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Pengujian model variable dapat dilakukan dengan cara melihat nilai R- Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian ini melihat dari nilai R-square yang dihasilkan pada persamaan antar variable. Nilai R^2 dapat mengungkapkan seberapa besar variable bebas pada pada model mampu menerangkan variabel terikat pada penelitian.

Tabel 9
Inner Weight

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Kompensasi→ Turnover Intention	-0.455366	-0.451756	0.064494	0.064494	7.060542
Work Life Balance →Turnover Intention	-0.429078	-0.440077	0.058526	0.058526	7.331348

Sumber : Data diolah 2021

Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention yang dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar $-0,455366$ dan nilai *T-statistic* sebesar 7,060542 lebih besar dari nilai 0,05 atau 5% sama dengan 1,96 maka Signifikan (Negatif). *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima dengan *path coefficients* sebesar $-0,429078$ dan nilai *T-statistic* sebesar 7,331348 lebih besar dari nilai $Z \alpha$ yaitu 0,05 adalah 1,96 maka didapatkan signifikan (negatif).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar $-0,455366$, dan nilai T-statistic sebesar $7,060542$ lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = $1,96$, maka Signifikan (negatif). Hasil *factor loading* terbesar dibandingkan dengan indikator lain yaitu terletak pada indikator gaji, dimana karyawan OKUI Kopi merasa gaji pokok yang mereka terima masih kurang. Maka semakin rendah gaji, semakin tinggi juga *turnover intention* yang terjadi di OKUI Kopi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartono *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan negatif antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar $-0,429078$, dan nilai T-statistic sebesar $7,331348$ lebih besar dari nilai $0,05$ (5%) = $1,96$, maka Signifikan (negatif). Hasil *factor loading* terbesar dibandingkan dengan indikator lain yaitu terletak pada indikator tidak bisa melakukan hobi, dimana karyawan OKUI Kopi merasa waktu untuk melakukan hobi mereka dirasa sangat kurang. Maka semakin rendah waktu untuk melakukan hobi, semakin tinggi juga *turnover intention* yang terjadi di OKUI Kopi. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Momani (2017), yang menyatakan bahwa *work life balance* pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Mukururi dan Ngari (2014) menjelaskan adanya hubungan yang positif antara antara *work life balance* dan kepuasan kerja pegawai sehingga kesejahteraan karyawan dengan pilihan pola kerja yang sesuai dapat menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan di Divisi Food & Beverage menurut penelitian Hafid & Arif (2017), *work life balance* berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention* pegawai. Pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki *work life balance* yang sangat tinggi maka memungkinkan adanya kecenderungan turnover yang tinggi. Sedangkan pegawai yang memiliki tingkat *work life balance* yang baik, menunjukkan kecenderungan untuk melakukan turnover yang rendah. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* tidak hanya dari *work life balance* saja melainkan ada faktor lain yaitu kesempatan pengembangan karir dan kompensasi.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari olah data dengan menggunakan PLS untuk melihat pengaruh variabel terhadap *Turnover Intention* di OKUI Kopi, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang tinggi dapat menurunkan terjadinya *Turnover Intention*, berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan OKUI Kopi, maka akan semakin rendah juga *Turnover Intention*.
2. *Work Life Balance* yang tinggi dapat menurunkan terjadinya *Turnover Intention*, berarti semakin tinggi *Work Life Balance* yang diterima Karyawan OKUI Kopi, maka semakin rendah juga *Turnover Intention*.

B. Saran

Sebagai hasil penelitian ini dapat diberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang sesuai diantaranya adalah :

1. Melakukan peninjauan kembali terhadap kompensasi yang diberikan, terutama pada indikator dengan faktor loading tertinggi yaitu gaji. Gaji yang diberikan kepada karyawan dirasa kurang oleh karyawan sehinggalan Manajemen harus memikirkan hal tersebut.
2. Melakukan peninjauan kembali terhadap *work life balance*, terutama pada indikator dengan faktor *loading* tertinggi yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi. Manajemen OKUI Kopi diharap bisa membuat sistem agar para pekerja yang memiliki peran ganda di OKUI Kopi bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Momani.,2017. The mediating effect of organizational commitment on the relationship between work-life balance and intention leave: evidence from working women in Jordan. *International Business Research*, No. 6, Vol.10, 164-177.
- Arif, M dan A.P. Prasetyo, 2017. Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study & Management Research*, No. 3, Vol. 16, 52-61.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Vol. 1, Ed. 1. CV Pustaka Setia, Bandung
- Baron, R.A. dan Byrne, D. 2005. *Psikologi Sosial. Vol. 2, Ed.10*. Erlangga, Jakarta.
- Fayyazi, M., dan Aslani, F. 2015. The impact of work-life balance on employees'job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. No. 3, Vol. 51, 33-41.
- Gilbert, et. al. 2011. *Health Education: Creating Strategies for School & Community Health*. Vol.1, Ed. 3. Jones and Bartlett Publishers, United State of America
- Half, R.I., 2017. *What Millennial Workers Want: How To Attract And Retain Gen Y Employees*. Profile Books Ltd, London
- Hasibuan, M.S., 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____,2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Henni, M, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Suska Press, Riau.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia., 2017. *Produksi kopi nusantara ketiga terbesar di dunia*. Tersedia pada www.kemenperin.go.id diakses pada 27 Februari 2017.
- Mangkunegara, A., Anwar P., 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Revika Aditama, Bandung
- Mariati, J. 2013. Pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja, *Tesis*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Mukururi, Jane N.,Mark N., dan James, 2014. Influence of work life balance policies on employee job satisfaction in Kenya's Banking Sector; A Case of Commercial Banks in Nairobi Central Business Distric. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, No. 3, Vol. 19, 102-112.
- Oluwafemi et.al., 2013. Corporate governance and firmfinancial performance: do ownership and board size matter academic. *Journal of Interdisciplinary Studies*. No. 3, Vol 2, 251-258. <https://10.5901/ajis.2013.v2n3p251/>
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention. *Skripsi*. Universitas Brawijaya, Malang.

- Sartono,M., Yulianeu., Hasiholan. L.B. 2018. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Journal of Management*, No. 4, Vol. 4, 1-13.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Alfabeta, Bandung
- Sulistiyowati,E., 2012. *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Citra Aji Parama, Yogyakarta.
- Sutrisno,E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 6. Pranada Media Group, Jakarta.