

**DINAMIKA TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN MARKETING:
IMPLIKASI DARI KOMPENSASI, WORKLIFE BALANCE, DAN BEBAN KERJA
DI PT. EQUITYWORLD FUTURES MANADO**

Veola Birgita A. Solung¹

Johannes A. Timbuleng²

Patricia G. J. Petrus³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Katolik De La Salle Manado

Email: veolabrigita@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of Compensation, Work-life Balance, and Workload on Turnover Intention at PT. Equityworld Futures Manado. This study was quantitative study using questionnaire data through Google Forms distributed to 57 Marketing Employees and processed using SPSS version 27 software. The results of this study indicated that Compensation in this study had a significant influence on Turnover Intention, Work-life Balance in this study had a significant influence on Turnover Intention, and Workload in this study had a significant influence on Turnover Intention. Simultaneously, all independent variables influenced the dependent variable at PT. Equityworld Futures Manado.

Keywords: Compensation, Work-life Balance, Workload, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, *Work-life Balance*, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data kuesioner melalui *Google Form* yang disebarakan kepada 57 Karyawan *Marketing* dan diproses menggunakan *software* SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi pada penelitian ini memiliki hasil berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Work-life Balance* pada penelitian ini memiliki hasil berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, Beban Kerja pada penelitian ini memiliki hasil berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Secara simultan semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada PT. Equityworld Futures Manado.

Kata kunci: Kompensasi, Work-life Balance, Beban Kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini sumber daya manusia tetaplah merupakan satu faktor penting pada organisasi maupun perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengorganisir sumber daya manusia dengan cara yang efektif agar supaya bisa memberikan hasil yang terbaik. Sumber daya manusia (yang selanjutnya akan disebut SDM) diharapkan untuk mencapai target perusahaan dan memahami berbagai aspek pekerjaan karyawan. Menurut Saputra (2022) SDM adalah salah satu unsur yang penting untuk

menentukan keberhasilan atau ketercapaian suatu perusahaan. Dari sudut pandang lain, SDM merupakan individu yang tentunya mempunyai nalar perasaan, kebutuhan dan beberapa harapan yang ingin di capai. Di dalam struktur perusahaan, manusia menjadi unsur yang paling vital. Meskipun perusahaan memiliki segala elemen yang diperlukan, namun tanpa kehadiran manusia, operasional perusahaan akan terhambat.

PT Equityworld Futures (EWF) Manado merupakan sebuah perusahaan pialang yang memberikan jasa dan fasilitas bagi nasabah untuk berinvestasi di pasar berjangka. PT EWF ini telah terdaftar di PT. Bursa Berjangka Jakarta (*Jakarta Futures Exchange*), PT. Kliring Berjangka Jakarta dan telah mendapatkan izin usaha Pialang Berjangka dari Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI).

Dalam hal ini, PT. Equityworld Futures Manado memandang SDM sebagai aset utama yang harus diberdayakan dan dikelola dengan sempurna agar supaya dapat mencegah terjadinya *turnover intention* dan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun *turnover intention* masih cukup tinggi khususnya di bagian pemasaran. Di bawah ini merupakan data yang menunjukkan adanya *Turnover Intention* di PT. Equityworld Future Manado:

Tabel 1. Jumlah *Turnover* Karyawan *Marketing*

Bulan (2024)	Jumlah Karyawan	Masuk/Baru Diterima	Keluar
Januari	175	94	106
Februari	215	103	63
Maret	215	144	144
April	208	109	116
Mei	204	78	82

Sumber: PT. Equityworld Future Manado

Dari tabel 1 kita bisa melihat bahwa perusahaan tidak bisa menghindari fenomena *turnover* yang terjadi di perusahaan, juga didukung dari data hasil *pilot study*, yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwa mereka karyawan memiliki keinginan maupun niat untuk berhenti dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka ditemukan rumusan masalah yaitu peningkatan *turnover intention* karyawan. Dan diduga yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah faktor-faktor seperti kompensasi yang tidak memadai, *worklife balance* yang tidak seimbang, dan beban kerja yang berlebihan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi, work-life balance, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian ini bisa memperluas pemahaman dan wawasan terkait pemberdayaan MSDM, khususnya dalam konteks kompensasi, work-life balance dan beban kerja yang berdampak pada turnover intention karyawan. Dengan demikian, diharapkan karyawan, yang merupakan aset perusahaan, dapat memberikan kontribusi terbaiknya dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi yang bermanfaat bagi perusahaan, memberikan pertimbangan khususnya terkait turnover intention karyawan, termasuk aspek kompensasi, work-life balance dan beban kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu bidang studi manajemen yang strategis dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Ajabar dalam (Sumombo, 2023) MSDM adalah suatu proses pemberdayaan dan pemaksimalan anggota sehingga bisa mencapai beberapa tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya ada tiga aktivitas besar dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Persiapan dan seleksi yang didalamnya termasuk job analysis dan design, human resource planning, recruitment dan selection.
2. Pengembangan dan evaluasi yang didalamnya termasuk orientation, placement, separation, training and developer, career planning and performance appraisal.
3. Kompensasi dan perlindungan yang di dalamnya termasuk gaji, insentif, keuntungan dan pelayanan, pengawasan, keamanan, kesehatan dan hubungan karyawan.

Qomariah (2020: 4) mengatakan bahwa kegiatan SDM bisa berjalan dengan baik dan terorganisir, jika menggunakan dan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Berikut ini merupakan fungsi MSDM, yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Kompensasi
6. Pengembangan
7. Pemeliharaan
8. Kedisiplinan
9. Pemberhentian

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan berdasarkan hasil maupun kontribusi dan kinerja yang bagus pada organisasi, tim maupun pribadi (Saputra et al., 2022). Menurut Thalibana (2022) indikator kompensasi terbagi atas:

1. Gaji (Salary)
2. Upah (Wage)
3. Insentif (Incentive)
4. Tunjangan (Benefit)

5. Fasilitas (Perquisites)

Work-life balance adalah pendekatan dalam bekerja yang menjaga keseimbangan antara semua aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Menurut McDonald *et al* dalam (Aprillya, 2023) terdapat beberapa indikator untuk mengukur *work-life balance*, yaitu: Kemampuan sebagai sumber informasi online

1. Time Balance (*Keseimbangan waktu*)
2. Involvement balance (*keseimbangan keterlibatan*)
3. Satisfaction balance (*keseimbangan kepuasan*)

Beban kerja merupakan suatu kondisi di mana terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dan kapasitas tenaga kerja dalam menanggapi tuntutan pekerjaan. Beban kerja meliputi kapasitas tugas yang diberikan kepada karyawan, baik secara fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawabnya. Menurut Koesomowidjojo dalam Ramdhani *et al* (2021) terdapat beberapa indikator, yaitu:

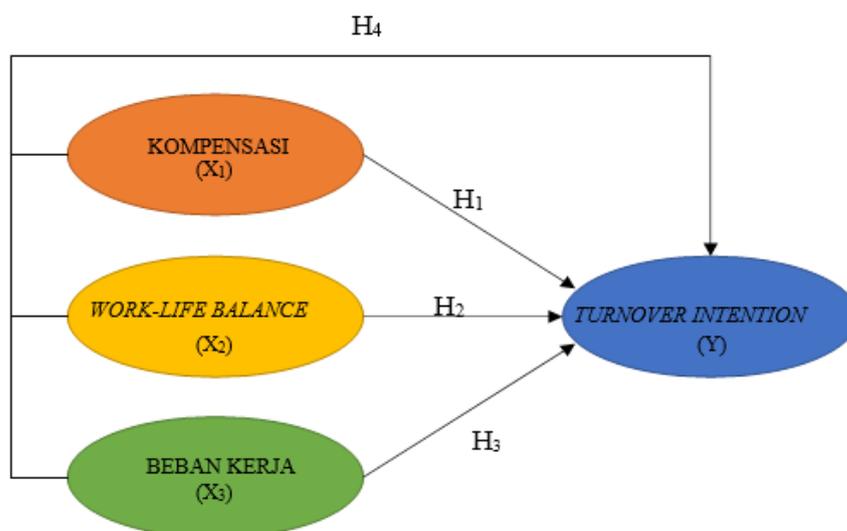
1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang harus dicapai

Turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempatnya bekerja dalam waktu dekat. Hal ini menunjukkan niat atau keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan posisi saat ini.

Adapun indikator *turnover intention* menurut Mobley dalam Maulidah *et al* (2022) terbagi atas tiga, yaitu:

1. Pikiran untuk berhenti
2. Keinginan untuk meninggalkan perkejaannya
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Model Data Empirik



METODE PENELITIAN

Metode penelitian memiliki dua metode yang digunakan para peneliti dalam lingkup ilmu sosial dan pendidikan yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Objek Penelitian peneliti adalah PT. Equityworld Futures Manado di Jln. Piere Tendean, No.24-25, Komplek Ruko Mega Mas, Blok 1 D1, Manado, Titiwungen Selatan, Kecamatan Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. PT. Equityworld Futures adalah salah satu anggota perusahaan pialang resmi yang terdaftar di PT Bursa Berjangka Jakarta (Jakarta Futures Exchange), PT Kliring Berjangka Jakarta dan telah mendapatkan izin usaha Pialang Berjangka dari Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Pengumpulan dan analisis data akan dilakukan melalui perangkat lunak SPSS versi 27. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang disebarakan pada PT Equityworld Futures Manado sebagai penguat data awal untuk penelitian. Sedangkan data sekunder yang ada pada data kuantitatif adalah data pendukung berupa melalui buku, dokumen, jurnal atau artikel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dan data tertulis yang diperoleh secara tidak langsung. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan data di PT. Equityworld Future Manado berjumlah 90 karyawan dan yang akan dipakai hanya seluruh populasi karyawan *Marketing* yaitu sebanyak 57 karyawan. Teknik pengambilan data yang diterapkan adalah sampel total. Penelitian ini menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* dengan menggunakan skala *likert* sebagai acuan pengisian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 27 menunjukkan beberapa hasil uji statistik dari Kompensasi (X1), *Work-life Balance* (X2), Beban Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y).

Analisis linier berganda untuk penelitian berikut ini menunjukkan bahwa nilai konstan pada tabel adalah 15,218 yang berarti jika Kompensasi (X1), *Work-life Balance* (X2), Beban Kerja (X3) sama dengan nol nilai untuk *Turnover Intention* (Y) yaitu 15,218. Koefisien dari variabel Kompensasi (X1), adalah 0.811 dan bernilai positif. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa apabila Kompensasi naik 1 nilai maka akan menaikkan pengaruh positif pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.811. Koefisien dari variabel *Work-life Balance* (X2) adalah 0.139 dan bernilai positif. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa apabila *Worklife Balance* naik 1 nilai maka akan menaikkan pengaruh positif pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.139. Koefisien dari variabel Beban Kerja (X3) adalah 0.585 dan bernilai positif. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa apabila Beban Kerja (X3) naik 1 nilai maka akan menaikkan pengaruh positif pada *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.585.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.218	3.101		4.908	.001
	Kompensasi	.811	.193	.760	4.207	.001
	WLB	.139	.206	.321	2.671	.005
	Beban Kerja	.585	.220	.353	2.659	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan SPSS 27

Berdasarkan hasil penelitian di atas juga menunjukkan hasil dari uji t (parsial). Kompensasi (X1) memiliki nilai T^{hitung} sebesar 4.207 dan tingkat signifikansi = $0.001 < 0,005$ sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). *Work-life Balance* (X2) memiliki nilai T^{hitung} sebesar 2.671 dan tingkat signifikansi = $0.005 < 0,005$ sehingga dapat dikatakan bahwa *Work-life Balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Beban Kerja (X3) memiliki nilai T^{hitung} sebesar 2.659 dan tingkat signifikansi = $0.001 < 0,005$ sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.839	3	45.280	9.153	<.001 ^b
	Residual	262.196	53	4.947		
	Total	398.035	56			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, WLB, Kompensasi

Sumber: Data Olahan SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yaitu $0.001 < 0.05$ dan nilai F^{hitung} nya yaitu $9.153 > F^{tabel} 2.77$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa: bahwa **H_a diterima dan H₀ ditolak** sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), *Work-life Balance* (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.379	.337	2.30735

a. Predictors: (Constant), BK, Kompensasi, WLB

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Work-life Balance

Sumber: Data Olahan SPSS 27

Berdasarkan data di atas menunjukkan nilai korelasi berganda (R) adalah 0.628 yang menunjukkan hasilnya bahwa variabel Kompensasi (X1), *Work-life Balance* (X2), dan Beban Kerja (X3) memiliki hubungan korelasi sebesar 62,8% dengan tingkat hubungan ‘kuat’ terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* adalah 0.379 atau 37,9%. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel Kompensasi (X1), *Work-life Balance* (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 37,9% dan 62,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan dibantu oleh SPSS 27 mendapati kesimpulan seperti:

1. Secara parsial Kompensasi (X1) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Secara parsial *Work-life Balance* (X2) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
3. Secara parsial Beban Kerja (X3) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
4. Secara simultan variabel Kompensasi (X1), *Work-life Balance* (X2), Beban Kerja (X3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Perusahaan bisa mengadakan sesi *feedback* rutin untuk mendengar keluhan dan saran karyawan mengenai upah. Dengan cara ini, karyawan merasa didengarkan dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka. Implementasi langkah ini secara konsisten akan membantu menurunkan *turnover intention* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Untuk mengatasi masalah *work-life balance* yang berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Equityworld Futures, perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan yang mengurangi jam kerja berlebihan dan memastikan karyawan tidak bekerja pada hari libur, guna meningkatkan kesejahteraan mereka. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memberikan penghargaan atas kinerja, menyediakan peluang pengembangan keterampilan, dan meningkatkan komunikasi antar karyawan.

PT Equityworld Futures Manado dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya untuk meningkatkan efisiensi dan keterampilan mereka dalam mengelola beban kerja yang secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka. Program pelatihan ini bisa mencakup manajemen waktu dan teknik prioritas kerja. Selain itu juga, perusahaan bisa menawarkan sesi *mentoring* atau *coaching* untuk membantu karyawan mengatasi tantangan terkait beban kerja mereka. Bisa juga perusahaan memberikan sesi dimana karyawan bisa menyuarkan kekhawatiran terkait beban kerja. Misalnya membuat kotak saran dari karyawan untuk manajemen perusahaan lalu ditindaklanjuti dengan cara mengadakan pertemuan antara seluruh karyawan *Marketing* dan Pihak Manajemen Perusahaan.

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang dengan menggunakan Variabel-variabel Kompensasi, *Worklife Balance*, Beban Kerja dan *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillya, a.n. (2023) Pengaruh work life balance terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel intervening (studi pada rsi unisma malang tahun 2023). S1. Universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang.
- Maulidah, k., Ali, s. dan pangestuti, d.c. (2022) Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan rsu 'abc' jakarta selatan, jurnal akuntansi, keuangan, dan manajemen, 3(2), pp. 159–176. Available at: <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>.
- Qomariah, n. (2020) Manajemen sumber daya manusia (teori, aplikasi dan studi empiris). 1st edn. Jember: cv. Pustaka abadi. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/356291163>.
- Ramdhani, d.y. dan Rasto (2021) Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*work life balance as a factor affecting employee performance*), *manajerial*, 20(1), pp. 98–106. Available at: <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>.
- Saputra, e.k. *et al.* (2022) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada pt. Bintang megah abadi, *aksara: jurnal ilmu pendidikan nonformal*, 8(2), pp. 1491–1500. Available at: <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>.
- Sumombo, t.a. (2023) Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di tridjaya motor honda manado. S1. Universitas katolik de la salle.
- Thalibana, y.b.w. (2022) Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (literature review manajemen sumberdaya manusia), inisiatif: jurnal ekonomi, akuntansi dan manajemen, 1(4), pp. 1–9.