

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan *Work-Life Balance* terhadap *Labor Turnover* (Studi pada CV Rinjani)

Feby Azhar Awan, Rama Chandra Jaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun,

Penulis Korespondensi: febyzhr07@student.inaba.ac.id

rama.chandra@inaba.ac.id

Article Information:

Received: June 11, 2024, Accepted: June 18, 2024, Published: June 20, 2024

Abstract:

This research examines the influence of education level, compensation and work-life balance on labor turnover at CV Rinjani. This research uses multiple linear regression analysis and involves a population of 50 employees. Labor turnover is the dependent variable, while the independent variables are education level, compensation, and work-life balance. The dimensions of labor turnover encompass intention to quit, job search activities, and contemplating resignation. Educational level is categorized into three dimensions: level of education, alignment with one's major, and competency. The dimensions of compensation consist of financial and non-financial rewards. Work-life balance dimensions include work interference with personal life, personal life interference with work, personal life-enhancing work, and work-enhancing personal life. Data collection was carried out using observation and questionnaires. Various statistical methods, such as partial hypothesis testing, simultaneous analysis, and coefficient of determination, should be used in the study. The research results show that the level of education partially influences labor turnover. Partial compensation does not affect labor turnover. Work-life balance partially influences labor turnover. Education level, compensation, and work-life balance simultaneously influence labor turnover.

Keywords: Education Level, Compensation, Work-Life Balance, Labor Turnover

1. Pendahuluan

Lingkungan bisnis global saat ini lebih kompetitif dan berkembang lebih cepat daripada sebelumnya, dengan kemajuan signifikan seperti perluasan layanan industri dan beragamnya kebutuhan masyarakat (Muttaqin & Saputro, 2023). Investasi pada pengembangan sumber daya manusia telah muncul sebagai strategi penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif jangka panjang di tengah perubahan cepat di pasar global. Dalam menjalankan suatu bisnis, setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapai hal tersebut perusahaan semakin mengandalkan kualitas sumber daya

Published by:

manusianya (Rizky et al., 2023). Nurhidayant & Jaya (2024) berpendapat bahwa agar menghasilkan kinerja unggul, kualitas SDM harus senantiasa dikelola. Dengan memberikan pelatihan, pendidikan, dan peluang pengembangan karir, dunia usaha dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, sehingga menghasilkan peningkatan kualitas produk dan layanan serta efisiensi operasional yang lebih besar. Menurut Manullang dalam (Ristanty, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu dalam mengelola SDM untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efisien serta meningkatkan semangat kerja.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi. Akibatnya, mereka sering kali mencari tenaga kerja dengan keterampilan dan kompetensi yang lebih tinggi untuk tetap relevan dan unggul di pasar global. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan *labor turnover*, karena karyawan yang tidak mampu memenuhi tuntutan tersebut mungkin digantikan oleh tenaga kerja yang lebih terampil. *Labor turnover* mengacu pada pergerakan pekerja atau karyawan yang bertransisi masuk atau keluar dari perusahaan tertentu untuk bergabung dengan organisasi lain (Handoko, 2015:14). Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap *labor turnover*. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki keterampilan yang lebih baik dan peluang karier yang lebih luas, sehingga lebih mudah bagi mereka untuk mencari pekerjaan baru yang menawarkan kompensasi dan kondisi kerja yang lebih baik. Mereka juga memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap perkembangan karier, dan jika perusahaan tidak dapat memenuhi harapan tersebut, mereka cenderung untuk berpindah ke tempat lain. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah sering kali memiliki keterampilan yang lebih spesifik dan terbatas, sehingga mereka cenderung lebih stabil dalam pekerjaannya karena memiliki pilihan karier yang lebih sedikit. Senada dengan studi oleh Sudarnaya & Suartini (2023) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Tingkat pendidikan sering kali disamakan dengan tingkat pendidikan karena kedua istilah tersebut memiliki arti yang sama. Merupakan suatu tahapan dalam pendidikan yang ditentukan secara berurutan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, kompleksitas bahan ajar, dan metode penyajian materi tersebut (Ihsan, 2005:22).

Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap *labor turnover* karena merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak dihargai secara memadai atau tidak dibayar sesuai dengan kontribusi dan keterampilan mereka cenderung mencari kesempatan di tempat lain yang menawarkan gaji dan manfaat yang lebih baik. Selain itu, ketidakpuasan terhadap kompensasi juga dapat menyebabkan penurunan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan peningkatan *turnover*. Studi oleh Gani et al. (2022) mendukung pernyataan tersebut bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Studi lain Eftriana & Liana (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja mereka terhadap organisasi. Kompensasi ini dapat berupa imbalan finansial langsung atau tidak langsung, dan pengakuannya juga bisa bersifat tidak langsung (Enny, 2019:37).

Work-life balance memiliki dampak signifikan terhadap *labor turnover* karena karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dan terikat dengan perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan *work-life balance* cenderung memiliki

tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, karena mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memungkinkan karyawan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka, serta memberikan waktu untuk keluarga dan kegiatan di luar pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang sering kali merupakan faktor pendorong utama dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Senada dengan studi oleh Fauzi et al. (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Studi lain oleh Aga (2023) menegaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. *Work-life balance* melibatkan pengelolaan waktu seseorang secara efektif antara aktivitas pribadi, keluarga, teman, agama, dan karier. Keseimbangan ini membantu meminimalkan kesenjangan antara kehidupan profesional dan pribadi (Hudson, 2015:3).

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Labor Turnover

Labor turnover mengacu pada pergerakan pekerja atau karyawan yang bertransisi masuk atau keluar dari perusahaan tertentu untuk bergabung dengan organisasi lain (Handoko, 2015:14). Hasibuan (2019:87) menyatakan bahwa pergantian karyawan, juga dikenal sebagai *labor turnover*, melibatkan analisis arus masuk dan keluar karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Bakry (2017:119), perputaran tenaga kerja atau *labor turnover* mengacu pada karyawan yang meninggalkan perusahaan mereka saat ini untuk bekerja di organisasi lain.

2.2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sering kali disamakan dengan tingkat pendidikan karena kedua istilah tersebut memiliki arti yang sama. Merupakan suatu tahapan dalam pendidikan yang ditentukan secara berurutan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, kompleksitas bahan ajar, dan metode penyajian materi tersebut (Ihsan, 2005:22).

Menurut Relza dalam Lisnawati & Wijaya (2024), tingkat pendidikan mengacu pada upaya untuk meningkatkan pengetahuan seseorang secara keseluruhan dan kemampuan menggunakan penalaran untuk mengambil keputusan yang berkontribusi pada keberhasilan pencapaian tujuan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sikula dalam Mangkunegara (2009:50), tingkat pendidikan memerlukan proses jangka panjang yang terstruktur dan sistematis yang melaluinya personel manajerial memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan yang luas.

2.3. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja mereka terhadap organisasi. Kompensasi ini dapat berupa imbalan finansial langsung atau tidak langsung, dan pengakuannya juga bisa bersifat tidak langsung (Enny, 2019:37).

Menurut Hasibuan (2019:113), kompensasi mencakup seluruh penghasilan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, langsung maupun tidak langsung, termasuk imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan imbalan atas usaha atau jasa yang diberikan oleh karyawan. Ini mewakili total paket yang ditawarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pemanfaatan layanan karyawan (Daniyati et al., 2021).

Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hidayat et al., 2021).

2.4. *Work-Life Balance*

Work-life balance melibatkan pengelolaan waktu seseorang secara efektif antara aktivitas pribadi, keluarga, teman, agama, dan karier. Keseimbangan ini membantu meminimalkan kesenjangan antara kehidupan profesional dan pribadi (Hudson, 2015:3).

Menurut Ganapathi (2016), *work-life balance* mengacu pada kapasitas individu untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Pangemanan et al. (2017), *work-life balance* mengacu pada sejauh mana seorang individu merasa puas dalam mengelola seluruh peran kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

2.5. *Penelitian Terdahulu*

Peneliti menggunakan berbagai sumber referensi, termasuk penelitian yang sudah ada untuk menyempurnakan literatur guna membandingkan bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap *labor turnover*

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	Gani et al. (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas kompensasi dan variabel terikat <i>turnover</i> Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas lingkungan kerja serta tempat penelitian
2	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention (Studi pada	Efitriana & Liana (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja,	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat, yaitu

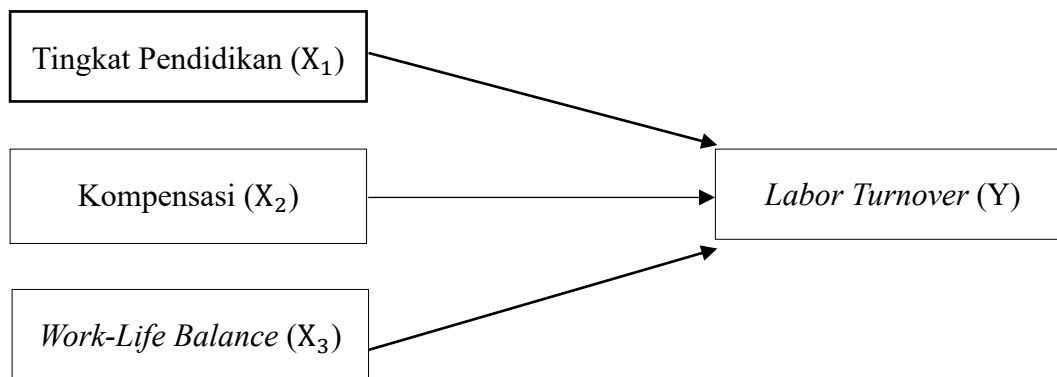
No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Yamaha Mataram Sakti Semarang)		dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	kompensasi dan <i>turnover</i> Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan serta terdapat perbedaan pada tempat penelitian
3	Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya	Fauzi et al. (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas <i>work life balance</i> serta variabel terikat <i>turnover</i> Perbedaan: terdapat perbedaan pada tempat penelitian dan variabel bebas stres kerja
4	Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karier, dan Motivasi terhadap Turnover Intention di PT. Petro Jasa Energi	Aga (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> , pengembangan karier, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat, yaitu <i>work life balance</i> dan <i>turnover</i> Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas, yaitu pengembangan karier dan motivasi. Perbedaan lainnya

No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				dapat dilihat pada tempat penelitian
5	Pengaruh Pendidikan, Kepuasan Kerja, dan Masa Kerja terhadap Turnover pada PT Telkom Akses Singaraja	Sudarnaya & Suartini (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, kepuasan kerja, dan masa kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas, yaitu pendidikan dan variabel terikat <i>turnover</i> Perbedaan: adapun perbedaannya dapat dilihat pada variabel bebas kepuasan kerja dan masa kerja serta tempat penelitian

Sumber: Google Scholar

2.6. Model Penelitian

Model penelitian berikut akan menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen:



Gambar 1. Model Penelitian

2.7. Hipotesis

Untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini, diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap *labor turnover*;
2. Kompensasi berpengaruh terhadap *labor turnover*;
3. *Work-life balance* berpengaruh terhadap *labor turnover*; dan

Published by:

3. Tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance* berpengaruh terhadap *labor turnover*.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian eksplanasi merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian eksplanatori adalah untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang mempengaruhi hipotesis peneliti (Sugiyono, 2019:224). Metode kuantitatif digunakan untuk tujuan deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini. Sugiyono menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Ramadhani et al., 2024). Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono digunakan untuk mengetahui nilai variabel bebas, baik satu atau lebih, tanpa membandingkannya dengan variabel lain. Hasilnya dianalisis untuk menarik kesimpulan. Sedangkan penelitian verifikasi menurut Sugiyono bertujuan untuk menguji teori dan menghasilkan metode ilmiah, menentukan status suatu hipotesis dengan menyimpulkan diterima atau ditolak (Syahputra et al., 2023).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Rinjani. Sampel yang dipilih berjumlah 50 responden, dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Jika populasinya kecil, maka digunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, Sugiyono dalam (Adiputra, 2021:127). Karenanya, terdapat 50 responden untuk ukuran sampel penelitian ini.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terhadap empat variabel kunci yaitu tingkat pendidikan, kompensasi, *work-life balance*, dan *labor turnover* digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Kuesioner menggunakan Skala Likert, dimana responden diminta menilai variabel-variabel tersebut dengan penilaian sebagai berikut: 1 artinya sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel-variabel yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, kompensasi, *work-life balance*, dan *labor turnover* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner	Skala
<i>Labour Turnover</i> (Y)	<i>Labor turnover</i> mengacu pada pergerakan pekerja atau	<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	Jabatan yang di emban tidak mempengaruhi niat untuk berpindah kerja di tempat lain	1	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
	karyawan yang bertransisi masuk atau keluar dari perusahaan tertentu untuk bergabung dengan organisasi lain (Handoko, 2015:14).	<i>Job Search</i> (pencarian pekerjaan)	Usia saat ini tidak memiliki niat untuk berpindah tempat kerja	2	
			Merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani	3	
			Merasa sudah aman dan tenang bekerja di lingkungan kerja yang dinamis	4	
			Kewajiban hak yang diterima sesuai dengan harapan	5	
			Merasa puas dengan upah yang didapat	6	
			Merasa peluang pekerjaan diluar tidak lebih menarik dibandingkan tempat kerja saya sekarang	7	
			Berkomitmen dengan perusahaan saat ini dalam jangka waktu yang lama	8	
		<i>Thinking of quit</i> (memikirkan untuk keluar)			
Tingkat Pendidikan (X_1)	Tingkat pendidikan sering kali disamakan dengan tingkat	Jenjang Pendidikan	Karyawan wajib mengikuti Pendidikan formal 9 tahun SD-SMP	1 2	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
	pendidikan karena kedua istilah tersebut memiliki arti yang sama. Merupakan suatu tahapan dalam pendidikan yang ditentukan secara berurutan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, kompleksitas bahan ajar, dan metode penyajian materi tersebut (Ihsan, 2005:22).	Kesesuaian Jurusan	Karyawan harus melakukan pendidikan lanjutan ke tingkat menengah atas agar bisa bekerja	3	
			Karyawan harus meneruskan pendidikan perguruan tinggi untuk bisa lanjut bekerja	4	
			Pendidikan formal membuat kualitas kerja lebih baik	5	
		Kompetensi	Pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi jabatan	6	
			Jurusan pendidikan harus sesuai dengan pekerjaan	7	
			Pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan pendidikan terakhir	8	
			Dengan pendidikan yang lebih pengetahuan tentang pekerjaan menjadi lebih luas	9	
			Pelatihan diluar sekolah membuat diri semakin terampil dalam bekerja		

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisioner	Skala
			Pelatihan diluar sekiolah membantu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	10	
Kompensasi (X_2)	Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja mereka terhadap organisasi. Kompensasi ini dapat berupa imbalan finansial langsung atau tidak langsung, dan pengakuannya juga bisa bersifat tidak langsung (Enny, 2019:37)	Upah dan Gaji	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan	1	Ordinal
		Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan (hari tua, pakaian dinas, dan lain lain	2	
		Fasilitas	Perusahaan memberikan cuti (hari besar sesuai aturan pemerintah, cuti hamil, dan lain-lain)	3	
		Bonus	Perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian di tempat bekerja	4	
			Perusahaan memberikan pekerjaan yang menarik	5	
			Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan peraturan atas pencapaian kerja	6	
<i>Work Life Balance</i> (X_3)	<i>Work-life balance</i> melibatkan pengelolaan	<i>Work Interference with</i>	Bekerja tidak lebih dari 8 jam dalam sehari	1	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner	Skala
	waktu seseorang secara efektif antara aktivitas pribadi, keluarga, teman, agama, dan karier. Keseimbangan ini membantu meminimalkan kesenjangan antara kehidupan profesional dan pribadi (Hudson, 2015:3).	<i>Personal Life</i>	Bekerja tidak lebih dari 5 hari dalam seminggu	2	
			Tidak mengabaikan kebutuhan pribadi meski terdapat tuntutan pekerjaan	3	
			Menyisihkan waktu diluar jam kerja dengan baik untuk beraktivitas bersama orang terdekat	4	
		<i>Personal Life Interference with Work</i>	Selalu bersemangat untuk melakukan banyak hal setelah pulang bekerja	5	
		<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	Waktu bekerja tidak membatasi waktu untuk kehidupan pribadi	6	
			Kepentingan pribadi sering membuat pekerjaan terganggu	7	
			Merasa senang akan kehidupan pribadi dan pekerja yang sedang dijalani	8	

Sumber: Data diolah 2024

Published by:

3.5. Teknik Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini menunjukkan kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen dan menentukan hubungan positif atau negatif di antara mereka. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = *Labor Turnover*

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Kompensasi

X_3 = *Work-Life Balance*

3.6. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Ghozali menjelaskan, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan dengan menilai nilai signifikansi (Sig). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 (Darmawan & Muttaqin, 2023).

Uji Simultan

Uji F perlu dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap variabel mempengaruhi keseluruhan variabel dependen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi (Sig). Jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

4. Hasil Penelitian

4.1. Analisis Regresi Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda guna mengetahui pengaruh tingkat pendidikan (X_1), kompensasi (X_2), dan *work-life balance* (X_3) terhadap *labor turnover* (Y) pada CV Rinjani:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.554	1.526		-1.674	.101
	Tingkat Pendidikan	.403	.125	.393	3.224	.002
	Kompensasi	-.152	.206	-.103	-.738	.464
	Work Life Balance	.735	.137	.670	5.363	.000

a. Dependent Variable: Labour Turnover

Sumber: Data diolah 2024

Published by:

Berikut model persamaan yang diperoleh dari tabel koefisien regresi berganda di atas:

$$Y = -2.554 + 0.403 X_1 - 0.152 X_2 + 0.735 X_3$$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas:

1. Koefisien regresi *labor turnover* adalah -2.554, tetapi tidak signifikan secara statistik ($p = 0.101$). Ini berarti bahwa dalam kondisi ketika semua variabel independen memiliki nilai nol, prediksi nilai *labor turnover* adalah -2.554, yang secara praktis tidak relevan karena tidak signifikan secara statistik.
2. Koefisien regresi tingkat pendidikan adalah 0.403 dengan t-value 3.224 dan p-value 0.002, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki efek positif dan signifikan terhadap *labor turnover*. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada tingkat pendidikan akan meningkatkan turnover tenaga kerja sebesar 0.403 unit.
3. Koefisien regresi kompensasi adalah -0.152 dengan t-value -0.738 dan p-value 0.464, menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *labor turnover*. Dengan kata lain, perubahan dalam kompensasi tidak secara signifikan mempengaruhi *labor turnover* dalam model ini.
4. Koefisien regresi *work-life balance* adalah 0.735 dengan t-value 5.363 dan p-value 0.000, menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki efek positif dan sangat signifikan terhadap *labor turnover*. Setiap peningkatan satu unit dalam *work-life balance* akan meningkatkan *labor turnover* sebesar 0.735 unit.

Untuk menilai dampak variabel independen terhadap variabel dependen, uji parsial dilakukan. Hipotesis uji parsial dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut pengambilan keputusannya:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai signifikansi $> \text{atau} = 0,05$ maka H_0 diterima

Hasil dari uji parsial variabel independen terhadap variabel dependen mengarah pada kesimpulan berikut:

1. Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap *Labor Turnover* (Y)

Nilai p-value 0.002 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap *labor turnover* pada tingkat signifikansi 0.05 ($p < 0.05$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian,, semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk melakukan *turnover*.

2. Kompensasi (X_2) terhadap *Labor Turnover* (Y)

Nilai p-value 0.464 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *labor turnover* pada tingkat signifikansi 0.05 ($p > 0.05$). Ini berarti H_0 ditolak dan

H₁ diterima. Dengan demikian, perubahan dalam kompensasi tidak secara signifikan mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan.

3. *Work-Life Balance* (X₃) terhadap *Labor Turnover* (Y)

Nilai p-value 0.000 menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh sangat signifikan terhadap *labor turnover* pada tingkat signifikansi 0.05 ($p < 0.05$). Ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, semakin baik *work-life balance* yang dirasakan oleh tenaga kerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk melakukan *turnover*. Hal ini mungkin disebabkan oleh tenaga kerja yang merasa lebih percaya diri untuk mencari pekerjaan baru yang juga menawarkan *work-life balance* yang baik.

Selain melakukan uji parsial, uji simultan juga dilakukan untuk mengevaluasi dampak simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk tujuan ini dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	799.927	3	266.642	105.236	.000 ^b
	Residual	116.553	46	2.534		
	Total	916.480	49			

a. Dependent Variable: Labour Turnover

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi, Tingkat Pendidikan

Sumber: Data diolah 2024

Adapun rumusan hipotesis uji simultan adalah sebagai berikut:

H₀: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H₁: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah pengambilan keputusannya:

a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H₀ ditolak

b. Jika nilai signifikansi $>$ atau $= 0,05$ maka H₀ diterima

Hasil uji F di atas menunjukkan bahwa model regresi yang mencakup variabel independen tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance* secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabilitas dalam *labor turnover*. Dengan p-value (Sig.) sebesar 0.000 berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, model regresi ini dianggap valid untuk menjelaskan bagaimana tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance* bersama-sama mempengaruhi *labor turnover*.

Langkah berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi untuk mengevaluasi seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara bersamaan. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.934 ^a	.873	.865	1.592

Sumber: Data diolah 2024

Hasil analisis koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa 87.3% dari variabilitas dalam *labor turnover* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance* yang mengindikasikan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan penjelasan yang sangat baik terhadap variabel dependen.

4.2. Pembahasan

Pembahasan berikut berupaya menguraikan kesimpulan penelitian berdasarkan hasil analisis:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap *Labor Turnover*

Berdasarkan hasil analisis regresi, tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *labor turnover*. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.403 dengan nilai t sebesar 3.224 dan p-value 0.002, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap *labor turnover* pada tingkat signifikansi 0.05. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk melakukan *turnover*. Setiap peningkatan satu unit dalam tingkat pendidikan akan meningkatkan *labor turnover* sebesar 0.403 unit. Ini bisa disebabkan oleh fakta bahwa tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi memiliki lebih banyak peluang kerja, harapan yang lebih tinggi terhadap kondisi kerja, dan keterampilan yang lebih baik, yang membuat mereka lebih cenderung untuk berpindah ke pekerjaan yang lebih sesuai dengan kualifikasi mereka atau menawarkan kondisi yang lebih baik. Temuan ini senada dengan studi oleh Sudarnaya & Suartini (2023) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Labor Turnover*

Berdasarkan hasil analisis regresi, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *labor turnover*. Hal ini diperkuat oleh koefisien regresi yang rendah, yaitu -0.152, dengan nilai t sebesar -0.738 dan p-value sebesar 0.464. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompensasi tidak secara signifikan mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Meskipun secara teoritis, peningkatan kompensasi dapat diharapkan untuk mengurangi tingkat *turnover* dengan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka. Dalam konteks praktis, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mungkin perlu mengevaluasi dan memperhatikan faktor-faktor non-moneternya seperti tingkat pendidikan, *work-life balance*, lingkungan kerja, dan pengembangan karier, sebagai strategi untuk mengurangi *labor turnover* selain hanya fokus pada peningkatan kompensasi. Temuan ini berbeda

dengan studi oleh Gani et al. (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Studi lain oleh Efitriana & Liana (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Labor Turnover*

Jika hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *labor turnover*, ini menimbulkan fenomena paradoks yang menarik. Dalam konteks ini, nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan dalam *work-life balance* secara signifikan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover*. Hal ini mungkin terasa kontradiktif, karena biasanya *work-life balance* dianggap sebagai faktor yang berkontribusi pada kepuasan dan retensi karyawan. Namun, fenomena ini bisa menjadi cerminan dari situasi di mana karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari kesempatan yang lebih baik atau lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Mungkin ada faktor-faktor lain yang memengaruhi keputusan ini, seperti kebutuhan untuk pertumbuhan karier atau kebutuhan akan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis yang mendalam untuk memahami dinamika di balik hubungan yang kompleks ini dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengurangi tingkat *turnover*. Ini bisa melibatkan peninjauan ulang kebijakan dan praktik terkait *work-life balance*, serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Temuan ini senada dengan studi oleh Fauzi et al. (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Studi lain oleh Aga (2023) menegaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*.

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan *Work-Life Balance* terhadap *Labor Turnover*

Apabila hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *labor turnover*, maka itu menunjukkan sebuah paradoks yang menarik dalam dinamika organisasi. Dalam konteks ini, nilai koefisien regresi yang positif untuk ketiga variabel independen menunjukkan bahwa peningkatan dalam tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance* masing-masing akan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover*. Fenomena ini bisa mencerminkan berbagai faktor, seperti harapan yang tidak terpenuhi dari karyawan yang memiliki kualifikasi pendidikan tinggi, harapan yang tinggi terhadap kompensasi, dan *work-life balance* yang memadai, serta kecenderungan generasi baru untuk mencari tantangan baru secara terus-menerus. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu melakukan analisis menyeluruh untuk memahami akar penyebab dari dinamika ini. Ini bisa melibatkan pembaharuan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, perbaikan dalam budaya perusahaan untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, serta pengembangan strategi yang lebih holistik untuk meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengatasi tantangan *labor turnover* yang disebabkan oleh faktor-faktor kompleks seperti

tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance*, sambil meningkatkan kesehatan organisasi secara keseluruhan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil temuan dan analisis penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *labor turnover*. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk melakukan turnover. Hasil ini menyoroti pentingnya memperhatikan faktor-faktor terkait tingkat pendidikan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover* tenaga kerja. Oleh karena itu, CV Rinjani perlu memperhatikan strategi yang dapat meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan dengan memperhitungkan tingkat pendidikan mereka.
2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *labor turnover*. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa faktor-faktor lain di luar kompensasi mungkin juga memainkan peran dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, sementara peningkatan dalam kompensasi mungkin tidak secara langsung mengurangi turnover, CV Rinjani masih perlu memperhatikan aspek-aspek lain seperti tingkat pendidikan dan *work-life balance*.
3. Meskipun secara umum *work-life balance* dianggap sebagai faktor yang mengurangi tingkat *turnover*, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* justru meningkatkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover*. Fenomena ini menyoroti kompleksitas dalam dinamika organisasi, yang bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan situasional. Oleh karena itu, CV Rinjani perlu melakukan analisis yang lebih mendalam untuk memahami akar penyebab fenomena ini dan mengembangkan strategi yang tepat untuk mengelolanya, dengan memperhatikan kebutuhan unik dan preferensi karyawan.
4. Terdapat temuan yang mengungkapkan sebuah paradoks terkait hubungan antara tingkat pendidikan, kompensasi, *work-life balance* dengan *labor turnover*. Meskipun secara individual, peningkatan tingkat pendidikan, kompensasi, dan *work-life balance* secara positif dan signifikan berkorelasi dengan peningkatan *labor turnover*, fenomena ini menunjukkan dinamika kompleks dalam keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. CV Rinjani perlu melakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mendasari paradoks ini, serta mengembangkan strategi yang holistik untuk mengelola dan meminimalkan tingkat *turnover*, dengan memperhatikan kebutuhan unik dan dinamika di dalam organisasi mereka.

Referensi:

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Aga, O. N. L. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karier, dan Motivasi terhadap Turnover Intention di PT. Petro Jasa Energi. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(3), 243–249.

Published by:

- Bakry, U. S. (2017). *Dasar-Dasar Hubungan Internasional* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Daniyati, R. F., Dayona, G., & (Efi), N. A. S. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 21(1), 1–30.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention (Studi pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182–188.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBARA Manajemen Press.
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16–32.
- Ganapathi. (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Journal Bina Sarana Informatika*, 3(1), 506–511.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, E. S., Dayona, G., & (Efi), N. A. S. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK). *JURNAL Indonesia Membangun*, 20(3), 1–44.
- Hudson. (2015). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Ihsan, F. (2005). *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Lisnawati, & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. Kahatex. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 5(2), 284–299.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445.
- Nurhidayant, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung): (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung) . *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 254–306.
- Ramadhani, F. D., Jaya, R. C., Natigor, D. H., Karamang, E., & Muttaqin, R. (2024). The Influence of Work Performance Assessment and Leadership Style on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. XYZ West Java Regional Head Office Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(3), 441–448.
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Rizky, Y. I., Jaya, R. C., Mubarak, D. A. A., Herlinawati, E., & Ali, M. M. (2023). The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(2), 224–231.
- Sudarnaya, I. K., & Suartini, N. K. Y. (2023). Pengaruh Pendidikan, Kepuasan Kerja, dan Masa Kerja terhadap Turnover pada PT Telkom Akses Singaraja. *Jurnal Ganec Swara*, 17(4), 1407–1414.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, F. A. R., Jaya, R. C., & Mubarak, D. A. A. (2023). The Influence of Self-Esteem, Rewards, and Work Ethic on Productivity. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 4(6), 1140–1152.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

