

Pengaruh *Work Life Balance* Beban Kerja Kompensasi *Non Finansial* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Tangerang 7 Cipondoh)

Lusiana Mustikasari¹, Koen Hendrawan²

^{1,2}Universitas Budi Luhur

Email: 2231510492@student.budiluhur.ac.id¹, koen.hendrawan@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kompensasi *Non Finansial* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Tangerang 7 Cipondoh. Penelitian kuantitatif kausal ini melibatkan 42 karyawan sebagai sampel jenuh dan dianalisis menggunakan SEM-PLS melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Kompensasi *Non Finansial* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan. Kompensasi *Non Finansial* menjadi faktor paling dominan dalam menurunkan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, peningkatan *Work Life Balance*, Kompensasi *Non Finansial*, dan pengelolaan Beban Kerja yang proporsional dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kompensasi *Non Finansial*, *Turnover Intention*.

LATAR BELAKANG

Perkembangan industri pembiayaan di Indonesia menunjukkan laju yang cukup signifikan, seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap kemudahan akses pembiayaan, baik untuk kepentingan konsumtif maupun produktif. Intensitas persaingan antar perusahaan pembiayaan pun semakin meningkat seiring bertambahnya jumlah pelaku usaha di sektor ini. Fenomena tersebut tercermin melalui berbagai upaya inovatif dalam layanan, penetapan target penjualan yang semakin tinggi, serta kebutuhan untuk menjalankan operasional secara profesional demi menjaga efisiensi perusahaan. Dalam menanggapi pergerakan persaingan yang semakin ketat, perusahaan pembiayaan menetapkan standar target kerja yang relatif cukup tinggi kepada para karyawan, terutama pada divisi pemasaran (marketing) dan penagihan.

Penetapan target tersebut umumnya dicapai dengan tuntutan kerja yang kuat, baik dari segi keterbatasan waktu maupun pencapaian kinerja yang harus dipenuhi. Situasi ini menciptakan tekanan kerja yang tidak mudah bagi karyawan, karena mereka dituntut untuk terus mencapai hasil yang optimal dalam kondisi yang serba cepat dan kompetitif. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis dalam bentuk stres kerja, yang pada akhirnya mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Rizfan, 2025). Oleh karena itu, beban kerja merupakan variabel yang memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga perlu mendapatkan perhatian serius dalam upaya menjaga keseimbangan kerja dan keberlangsungan kinerja karyawan. *Work life balance* menunjukkan kemampuan individu dalam mengelola serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang dimiliki. Kesesuaian antara kedua aspek tersebut berpotensi menimbulkan konflik peran yang pada akhirnya berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja, karena individu mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan yang berasal dari berbagai peran yang dijalankan secara bersamaan. Berbagai temuan empiris menunjukkan

bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap niat berpindah, khususnya melalui peningkatan kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

Niat Berhenti Kerja (*Turnover Intention*) (Y)

Turnover intention adalah keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan perasaan serta keinginan ini didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji (reward), masalah keluarga, lingkungan bisnis, dan lainnya. Jika *turnover intention* yang dikelola dengan buruk maka akan memengaruhi perusahaan. Turnover Intention adalah keinginan yang kuat untuk pergantian staf yang timbul dari kegagalan karyawan untuk memenuhi harapan akan kesinambungan pekerjaan, termasuk prospek kemajuan, kondisi kerja standar, dan peluang karir jangka panjang. Sementara itu, (Marcella & Ie, 2022) Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Sementara itu, (Roobins & Judge, 2023) memandang *turnover intention* sebagai kecenderungan perilaku yang muncul pada karyawan untuk keluar dari organisasi, yang umumnya dipicu oleh tingkat ketidakpuasan kerja serta lemahnya komitmen terhadap organisasi. Adapun indikator dari *Turnover Intention* menurut (Marcella & Ie, 2022) yaitu:

1. Pikiran Untuk keluar: munculnya pemikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan akibat keceriaan kehidupan kerja, tingginya beban kerja, maupun kekurangan pendapatan *non finansial* yang diterima.
2. Niat Untuk berhenti : adanya keinginan atau rencana nyata dari karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan.
3. Serta niat untuk mencari pekerjaan lain: menggambarkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja yang lebih baik, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, serta memperbarui yang lebih sesuai.

Work Life Balance (X_1)

Work life balance adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Seseorang yang telah mencapai *work life balance* dapat menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi secara selaras, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitupun sebaliknya (Rifat et al. 2024) . *Work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya (Yusril Fauzi et al., 2023). *Work life balance* merupakan kemampuan individu untuk mengatur stabilitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap dinamis dan kompetitif di tempat kerja sambil mempertahankan kehidupan rumah yang ceria dan sehat dengan kemudahan yang diperlukan, terlepas dari stres kerja serta tindakan tanpa akhir yang membutuhkan waktu dan pertimbangan (Murray, 2023). Menurut (Muharto, 2022), *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya. Adapun Indikator dan dimensi *Work Life Balance* menurut (F. Saputra, 2024) sebagai berikut:

1. Jam kerja fleksibel: Bahwa fleksibilitas dalam menetapkan jam kerja memungkinkan karyawan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga individu.

2. Kebijakan cuti dan libur: Bahwa kebijakan yang mendukung cuti tahunan, cuti sakit dan cuti keluarga diperlukan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan individu.
3. Kerja jarak jauh: Bahwa kerja jarak jauh memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dimanapun, tanpa memiliki Batasan tempat seperti harus datang ke kantor setiap hari.
4. Dukungan kesejahteraan: Bahwa kebijakan yang mendukung kesehatan fisik serta mental karyawan misalnya ruang istirahat, menyediakan konseling dan menerapkan budaya kerja yang positif.

Beban Kerja (X₂)

Beban kerja adalah sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (Nurhandayani, 2022). Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Huda & Shony Azar, 2021). Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati et al., 2021). Ada pun indikator beban kerja menurut (Nurhandayani, 2022) sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai: Beban hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
2. Kondisi pekerjaan: Situasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas.
3. Standar pekerjaan: Ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Waktu kerja: Durasi atau lokasi waktu yang tersedia bagi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

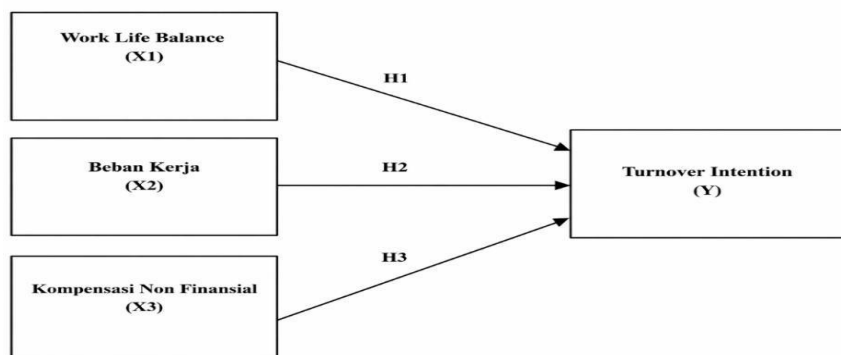
Kompensasi Non Finansial (X₃)

Kompensasi *non finansial* adalah imbalan yang tidak berbentuk uang yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi. Kompensasi *non finansial* adalah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak berwujud uang, melainkan berupa manfaat psikologis dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan itu sendiri. Imbalan ini dapat muncul dari pengalaman kerja yang menyenangkan, hubungan interpersonal yang baik, serta suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. (Lilyana B, 2021). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Panggabean menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi *non finansial* (Moch Rizal, 2024). Kompensasi *non finansial* adalah bentuk jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak berupa uang, tetapi berupa manfaat atau penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kenyamanan dalam bekerja. Kompensasi ini dapat berupa kesempatan pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang nyaman,

serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fadila et al., 2025). Adapun indikator kompensasi *Non Finansial* menurut (Adiyanti & Nugraha, 2023) sebagai berikut:

1. Kesempatan Pendidikan: Peningkatan pemahaman dan pengetahuan umum tenaga kerja terhadap lingkungan kerja.
2. Kesempatan Pelatihan: Proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu melalui sebuah prosedur.
3. Cuti Kerja: Keadaan dimana tenaga kerja diijinkan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani.
4. Kenaikan pangkat: Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya.
5. Fasilitas Transportasi: Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Pengembangan Hipotesis

H1: Variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh pada variabel *Turnover Intention* (Y).

H2: Variabel *Beban Kerja* (X2) berpengaruh pada variabel *Turnover Intention* (Y)

H3: Variabel *Kompensasi Non Finansial* (X3) berpengaruh pada variabel *Turnover Intention* (Y).

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ekplanatori (explanatory research). yang diarahkan untuk menguji pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan kompensasi *non finansial* terhadap *turnover Intention* pada karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Tangerang 7 Cipondoh. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan instrumen kuesioner bertujuan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan persepsi responden terhadap variabel *work life balance*, beban kerja, kompensasi *non finansial*, dan *turnover intention*.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian ini memfokuskan populasi pada seluruh karyawan aktif karena variabel yang diteliti berkaitan erat dengan persepsi, pengalaman kerja, dan kondisi psikologis karyawan dalam lingkungan organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*). Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel

apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi dalam penelitian relatif terbatas sehingga seluruh anggota populasi dianggap layak dan memungkinkan untuk dijadikan responden penelitian. Dengan teknik sampel jenuh peneliti mendapatkan sampel sebanyak 42 responden karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Tangerang 7 Cipondoh.

Jenis dan Data yang dikumpulkan

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder yang meliputi sebagai berikut: Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban yang mereka berikan terhadap pertanyaan dalam instrumen penelitian yang telah disusun. Sementara itu, data sekunder bersumber dari berbagai publikasi yang telah dilakukan oleh pihak lain, seperti laporan, jurnal ilmiah, serta dokumen relevan lainnya.

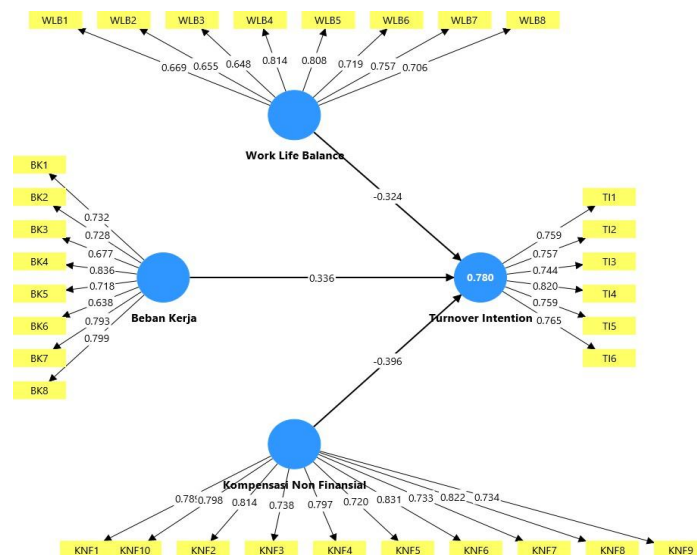
Teknik Analisis Data

Ada beberapa teknik statistic yang digunakan didalam penelitian yaitu Uji Validity dan Uji reability yang meliputi Uji *convergent validity*, UJI AVE, Uji *discriminant validity*, *Common Method Bias* (CMB), uji Rsquare (R^2), Uji Q-Square (Predictive Relevance), Uji Hipotesis. Uji *Effect Size*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Convergent Validity*

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dalam penelitian mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara tepat. Dalam pengujian validitas konvergen (*convergent validity*), terdapat dua ukuran yang menjadi acuan, yaitu nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, sedangkan konstruk



Gambar 2. Model Penelitian *Partial Least Square*

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing variabel ditemukan nilai *loading factor* SE.4 (0,688), SE.7 (0,698), WLB.6 (0,682), OCB.5 (0,669), OCB.9 (0,699), dan OCB.11 (0,642). Nilai *outer loading* masing-masing instrumen disajikan dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Nilai Outer Loading Awal

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0.699	Valid
	X1.2	0.655	Valid
	X1.3	0.648	Valid
	X1.4	0.814	Valid
	X1.5	0.808	Valid
	X1.6	0.719	Valid
	X1.7	0.757	Valid
	X1.8	0.706	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.732	Valid
	X2.2	0.728	Valid
	X2.3	0.677	Valid
	X2.4	0.836	Valid
	X2.5	0.718	Valid
	X2.6	0.638	Valid
	X2.7	0.793	Valid
	X2.8	0.799	Valid
Kompensasi Non Finansial (X3)	X3.1	0.789	Valid
	X3.2	0.814	Valid
	X3.3	0.738	Valid
	X3.4	0.797	Valid
	X3.5	0.720	Valid
	X3.6	0.831	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat hasil pengujian *convergent validity* melalui nilai *loading factor*, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel *Work Life Balance*, *Beban Kerja Kompensasi Non Finansial*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai *loading factor* di atas 0,60. Nilai *loading factor* tertinggi terdapat pada indikator *Beban Kerja 4* sebesar 0,836, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *Beban Kerja 6* sebesar 0,638. Meskipun terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70, seluruh nilai tersebut masih berada di atas batas minimum yang dapat diterima dalam penelitian eksploratif maupun pengembangan model, yaitu 0,60. Dengan demikian, seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara memadai. Oleh karena itu, tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi dan seluruh indikator dapat digunakan.

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur interkorelasi internal yaitu korelasi antar instrumen didalam model. Standar dari pengukuran AVE yaitu nilai koefisien > 0,5 (Hair *et al.*, 2021). Berikut merupakan nilai (AVE) pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.551
Kompensasi Non Finansial	0.606
Turnover Intention	0.589
Work Life Balance	0.525

Sumber: Data Diolah, 202

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa variabel *work life balance*, *beban kerja*, *kompensasi non finansial* dan *turnover intention* menghasilkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang telah dinyatakan valid (AVE lebih besar dari 0.5).

Uji Validitas Diskriminan

Hasil pengujian **discriminant validity** menggunakan Heterotrait-Monotrait (HTMT) dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity Menggunakan Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	Beban Kerja	Kompensasi Non Finansial	Turnover Intention	Work Life Balance
Beban Kerja				
Kompensasi Non Finansial	0.631			
Turnover Intention	0.827	0.835		
Work Life Balance	0.597	0.580	0.802	

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.8

Hasil pada tabel 3 di atas menunjukkan variabel *work life balance*, beban kerja, kompensasi *non finansial* dan *turnover intention* menghasilkan nilai *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) yang telah dinyatakan valid (nilai HTMT lebih kecil dari 0.9) Hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* dapat dilihat melalui tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity Menggunakan Fornell-Larcker Criterion

	Beban Kerja	Kompensasi Non Finansial	Turnover Intention	Work Life Balance
Beban Kerja	0.743			
Kompensasi Non Finansial	-0.575	0.779		
Turnover Intention	0.739	-0.759	0.768	
Work Life Balance	-0.542	0.526	-0.714	0.725

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.8

Hasil pada table 4 di atas menunjukkan variabel *work life balance*, beban kerja, kompensasi *non finansial* dan *turnover intention* menghasilkan nilai *Fornell-Larcker Criterion* yang telah dinyatakan valid (nilai akar AVE (**Bold Font**) lebih besar daripada koefisien korelasi antar variabel laten).

Hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan *Cross Loading* dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Discriminant Validity Menggunakan Cross Loading

	BK	KN	TI	WLB
BK1	0.732	-0.389	0.540	-0.257
BK2	0.728	-0.430	0.578	-0.422
BK3	0.677	-0.273	0.503	-0.470
BK4	0.836	-0.510	0.702	-0.450
BK5	0.718	-0.441	0.449	-0.251
BK6	0.638	-0.441	0.412	-0.292
BK7	0.793	-0.399	0.547	-0.519
BK8	0.799	-0.518	0.587	-0.509
KNF1	-0.468	0.789	-0.563	0.441
KNF10	-0.405	0.798	-0.571	0.417
KNF2	-0.477	0.814	-0.593	0.404
KNF3	-0.419	0.738	-0.592	0.310
KNF4	-0.461	0.797	-0.546	0.462
KNF5	-0.338	0.720	-0.515	0.360

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.8

Hasil pada tabel 5 di atas menunjukkan variabel *work life balance*, beban kerja, kompensasi *non finansial* dan *turnover intention* menghasilkan nilai *Cross Loading* yang telah dinyatakan valid (nilai loading factor (Bold Font) lebih besar daripada *cross correlation*).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat melalui tabel 6 berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Beban Kerja	0.883	0.907
Kompensasi Non Finansial	0.927	0.939
Turnover Intention	0.861	0.896
Work Life Balance	0.870	0.898

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.8

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa variabel *work life balance*, beban kerja, kompensasi *non finansial* dan *turnover intention* menghasilkan nilai *Composite Reliability* yang telah dinyatakan reliabel (*Composite Reliability* lebih besar dari 0.7). Selain itu, variabel *work life balance*, beban kerja, kompensasi *non finansial* dan *turnover intention* juga menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang telah dinyatakan reliabel (*Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6).

Common Method Bias (CMB)

Pengujian ini untuk mendeteksi adanya common method bias, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada setiap indikator dalam model. Jika seluruh nilai VIF berada di bawah ambang batas 5, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian bebas dari masalah common method bias dan tidak terjadi multikolinearitas yang disebabkan oleh penggunaan metode pengumpulan data yang sama. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai VIF sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Common Method Bias

	VIF
BK1	2.649
BK2	2.605
BK3	1.669
BK4	2.617
BK5	1.968
BK6	1.732
BK7	2.937
BK8	3.112
KNF1	3.874
KNF10	4.082
KNF2	3.151
KNF3	2.276
KNF4	2.713
KNF5	2.201
KNF6	3.400
KNF7	3.108
KNF8	3.265
KNF9	3.798
TI1	1.896
TI2	1.894
TI3	1.671

TI4	2.215
TI5	1.773
TI6	1.845
WLB1	1.502
WLB2	2.017
WLB3	1.638
WLB4	3.306
WLB5	2.553
WLB6	2.292
WLB7	1.794
WLB8	2.369

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* v.4.1.1.8

Berdasarkan tabel 7 di atas pengujian *Common Method* Bias dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Hair et al. (2022), nilai VIF yang berada di bawah 5,0 menunjukkan bahwa model tidak mengalami masalah kolinearitas yang signifikan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai VIF antara 1,502 hingga 4,082. Nilai VIF tertinggi terdapat pada indikator KNF10 sebesar 4,082, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator WLB1 sebesar 1,502. Karena seluruh nilai VIF berada di bawah batas 5,0, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan adanya masalah kolinearitas yang serius dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi dan *Q-Square Predictive Relevance*

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel eksogen untuk menjelaskan keragaman variabel endogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan *Q-Square predictive relevance* digunakan untuk mengidentifikasi besarnya kontribusi variabel eksogen secara keseluruhan terhadap variabel endogen. Hasil koefisien determinasi (*R-square*) dipaparkan dalam tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.780	0.763

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* v.4.1.1.8

Berdasarkan tabel 8 di atas *r-square* variabel *turnover intention* bernilai 0.780 atau 78.0%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kontribusi *work life balance*, beban kerja, dan kompensasi *non finansial* terhadap *turnover intention* sebesar 78.0%, sedangkan sisanya sebesar 22.0% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil *Q-Square predictive relevance* yang dipaparkan dalam tabel 9 berikut :

Tabel 9. Hasil Uji *Q-Square*

	<i>Q²predict</i>	RMSE	MAE
<i>Turnover Intention</i>	0.701	0.572	0.432

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* v.4.1.1.8

Berdasarkan tabel 9 di atas *Q-squared predictive relevance* variabel *turnover intention* bernilai 0.701 (*Q-squared* > 0.35) menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, beban kerja, dan kompensasi *non finansial* memiliki kekuatan prediksi yang besar terhadap variabel *turnover intention*.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat disajikan dalam tabel 10 berikut:

Tabel 10. Path Coefficient

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan dan Hasil
Beban Kerja > Turnover Intention	-0.336	0.329	0.125	2.690	0.007	Berpengaruh positif dan signifikan
Kompensi Non finansial -> Turnover Intention	-0.396	-0.394	0.115	3.429	0.001	Berpengaruh negatif dan signifikan
Work Life Balance -> Turnover Intention	-0.324	-0.338	0.115	2.808	0.005	Berpengaruh negatif dan signifikan

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.8

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Turnover Intention = 0.336 Beban Kerja - 0.396 Kompensasi Non Finansial - 0.324 Work Life Balance

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Berdasarkan tabel 10 variabel beban kerja terhadap *turnover intention* jika dilihat dari original sample sebesar 0,336 dengan nilai t-statistics sebesar 2,690 dan p-value sebesar 0,007. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan untuk keluar dari perusahaan juga semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention yang diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

a. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan tabel 10 variabel kompensasi *non finansial* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai koefisien jalur (orginal sample) sebesar -0.396 nilai t-statistics sebesar 3.429 dan menghasilkan p values sebesar 0.001 Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi *non finansial* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi *non finansial* yang diberikan perusahaan, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi *non finansial* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) diterima.

b. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Berdasarkan tabel 10, 5 variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai koefisien jalur (orginal sample) -0.324, dengan nilai t-statistics 2.808 dan menghasilkan p values sebesar 0.005 Hasil ini menunjukkan bahwa *work life*

balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka keinginan untuk meninggalkan organisasi akan semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention*. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance* dapat menurunkan *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel beban kerja terbukti meningkatkan *turnover intention*, sedangkan kompensasi *non finansial* dan *work life balance* terbukti menurunkan *turnover intention*. Berdasarkan nilai koefisien koefisien absolut, kompensasi *non finansial* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar -0.396, diikuti oleh beban kerja sebesar 0.336 dan *work life balance* sebesar -0.324.

Effect Size

Hasil *effect size* (f-square) dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 11. Uji F-Square

	f-square
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.303
Kompensasi <i>Non Finansial</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.431
<i>Work Life Balance</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.305

Sumber: Hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.8

Berdasarkan tabel 11 di atas menginformasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* menghasilkan *effect size* sebesar 0.303 (0.15 - 0.35) yang berarti beban kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention*.

Pengaruh kompensasi *non finansial* terhadap *turnover intention* menghasilkan *effect size* sebesar 0.431 (> 0.35) yang berarti kompensasi *non finansial* memiliki pengaruh yang besar terhadap *turnover intention*. Pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* menghasilkan *effect size* sebesar 0.305 (0.15 - 0.35) yang berarti *work life balance* memiliki pengaruh yang besar terhadap *turnover*

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *work life balance*, beban kerja, kompensasi *non finansial* terhadap *turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Tangerang 7 Cipondoh), serta berdasarkan hasil analisis SEM-PLS dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Tangerang 7 Cipondoh. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur (β) sebesar - 0,324 dengan nilai *p-value* sebesar 0,005 (< 0,05). Temuan ini menjawab rumusan masalah pertama dan menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* terbukti

dan diterima.

2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Tangerang 7 Cipondoh. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,336 dengan nilai *p-value* sebesar 0,007 ($< 0,05$). Temuan ini menjawab rumusan masalah kedua dan menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* terbukti dan diterima.
3. Kompensasi *non finansial* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Tangerang 7 Cipondoh. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur (β) sebesar -0,396 dengan nilai *p-value* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini menjawab rumusan masalah ketiga dan menunjukkan bahwa semakin baik perbaikan *non finansial* yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi *non finansial* berpengaruh terhadap *turnover intention* terbukti dan diterima.

Saran

Saran untuk Perusahaan

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan program *work life balance* melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
2. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan pengelolaan beban kerja secara berkala agar target pekerjaan yang diberikan tetap sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan sehingga dapat mengurangi tekanan kerja yang berlebihan.
3. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kompensasi *non finansial* melalui pemberian kesempatan pelatihan, pengembangan karier, promosi jabatan yang transparan, penghargaan atas prestasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, *employee engagement*, stres kerja, kepemimpinan, maupun budaya organisasi.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan pembiayaan lain atau sektor industri yang berbeda sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.
3. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan *mixed methods* atau metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan model penelitian dengan menggunakan variabel mediasi atau moderasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Aji Pamungkas, S. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1034–1044. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.09>
- Alfatah, I., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah Di Purbalingga. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v1i1.10407>
- Amallia Amallia, Ade Suhara, Dina Barkah, Weni Tri Sasmi, & Agus Supriyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 92–103. <https://doi.org/10.62007/joumi.v4i1.649>
- Ardaningtyas, S. P., Ikut, C. I., & Musprihadi, R. (2026). *Intention A Study Of Employees At Pt . Pln Icon Plus Strategic*. 9, 225–234. <https://doi.org/10.31539/0ay45313>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Blau, D. A. N. P. M. (1964). *Teori Pertukaran Sosial*.
- Crista, D. (2025). Pengaruh Worklife Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Mulia Oil Mill (Sism). *Pengaruh Worklife Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Mulia Oil Mill (Sism)*, 84–91. <https://doi.org/10.54035/jem.v11i2>
- Fadila, N. E., Mulyati, M., & Sumarni, S. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 1017–1026. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1623>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) In Second Language And Education Research: Guidelines Using An Applied Example. *Research Methods In Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Istamarina, S., Heriyanti, S. S., Bangsa, U. P., & Coefficient, P. (2025). 45. *Ee-Toi*. 03(02), 92–98.
- Juwita, K., Purwanto, N., & Iska, M. (2026). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Driver Gojek Di Jombang)*. (1), 15–25.
- Lilyana B, V. D. Y. I. Y. (2021). 1296-4256-1-PB Msk Md. 05(3), 163–170.
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Non Probality Sampling . *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta*, 16(1), 1–11.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-

- Life+Balance+Pada+Karyawan+Generasi+Z_Mahardika,+Ingarianti,+Zulfiana.
Collabryzk Journal For Scientific Studies, 1–16.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas*.
[https://Repository.Unai.Edu/Id/Eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_Compresed.Pdf](https://Repository.Unai.Edu/Id/Eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_Compresed.Pdf)
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/Jmieb.V6i1.18321>
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). The Influence Of Work Life Balance, Burnout And Job Satisfaction On Turnover Intention (Study Of Female Medical Staff At Limpung Regional Hospital). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438–1448. <https://doi.org/10.56338/Jks.V6i11.4340>
- Moch Rizal, H. F. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Medan. *Citaconomia : Economic And Business Studies*, 3(01), 26–33. <https://doi.org/10.63922/Citaconomia.V3i01.639>
- Muharto, M. A. Dan A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Murray, J. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 17–28.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Putri, N. H. (2023). *Literatur Riview Terhadap Turnover Intention : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja (Literature Review On Turnover Intention : Effects Of Job Satisfaction And Job Stress)*. 4(1), 51–61.
- Rachmawati, M., Nawasih, N., & Wicaksana, S. (2024). *Analisis Pengaruh Work-Life Balancedan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intentiondengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Analis Laboratorium PT SGS Indonesia)*. 9(1), 71–84. <https://doi.org/10.35814/Ekobisman.V9i1.7745>
- Ramadani, T. I., & Suryalena, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. *Eco-Buss*, 7(2), 1010–1024. <https://doi.org/10.32877/Eb.V7i2.1605>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). Pengaruh Work Life Balance Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J.* (2024), 2(2012), 306–312.
- Rizfan, M. Arya Syifudien. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Manajemen Dan Ekonomi Bismis*, 1(1), 12–22. http://Sciotea.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciu.rbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Roobins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior. In *Pearson Education*.
Www.Pearsonglobaleditions.Com

-
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491.
<https://doi.org/10.37905/Aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Saputra, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja: Fasilitas Kerja Dan Work Life Balance Farhan. *Dinasti Accounting Review*, 1(3), 92–100.
<https://doi.org/10.38035/Dar.V1i3>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Woodward, C. (1998). Nursing Management. In *Nursing Times* (Vol. 94, Number 8).
[https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(07\)67830-2](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(07)67830-2)
- Yakin, I., & Meutianingrum, F. J. (2023). Pengaruh Penerapan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Turnover Intention Tenaga Relawan Pendidik Pada Organisasi Non Profit (Studi Pada Komunitas Lentera Negeri). *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (EJME)*, 11(02), 092–101