

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *COMPENSATION*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *ORGANIZATIONAL
COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL *MODERATION*
(Studi Kasus Pada Karyawan Floro Group Jakarta)**

Vita Eviliyani – 22221375
Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng
Email: vitaeviliyani2000@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi dampak *work-life balance* dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel moderasi di Floro Group Jakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 64 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS untuk pemodelan persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kompensasi memiliki dampak negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik kondisi *work-life balance* dan kompensasi yang diterima, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, *organizational commitment* tidak berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan ini, yang mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut bersifat langsung. Selain itu, *work-life balance* dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 38,5% terhadap *turnover intention*, sementara sisanya 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Implikasi manajerial mencakup perlunya kebijakan fleksibilitas kerja, struktur kompensasi yang kompetitif, dan penciptaan budaya kerja yang positif. Penelitian mendatang disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi *turnover intention* dan menerapkan metode penelitian yang lebih beragam.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Kompensasi, Turnover Intention, Organizational Commitment.*

Abstract

This study explores the impact of work-life balance and compensation on turnover intention with organizational commitment as a moderating variable at Floro Group Jakarta. Using a quantitative approach with an explanatory design, primary data was collected through a questionnaire completed by 64 employees. Data analysis was performed using SmartPLS for Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that work-life balance and compensation have a significant negative impact on turnover intention, meaning that the better the work-life balance and compensation received, the lower the employees' desire to leave the company. However, organizational commitment does not function as a moderating variable in this relationship, indicating that the influence of these two variables is direct. Additionally, work-life balance and compensation contribute 38.5% to turnover intention, while the remaining 61.5% is influenced by other factors. Managerial implications include the need for work flexibility policies, a competitive compensation structure, and the creation of a positive work culture. Future research is recommended to identify additional factors affecting turnover intention and employ more diverse research methods.

Keyword: *Work-Life Balance, Compensation, Turnover Intention, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis industri *Food & Beverage* di Jakarta menciptakan tantangan unik bagi perusahaan. Floro Group, didirikan pada tahun 2019, telah menjadi salah satu pemain utama dengan enam merek terkemuka seperti *Suji Suan Cai Yu*, *Hai Shien Fang*, *Sukathai*, *Seafood 6*, *The Royal Jade*, dan *Saku - Sushi & Grill*. Floro Group berusaha memenuhi tuntutan pasar serta menciptakan pengalaman kuliner yang tak terlupakan (LinkedIn, 2024). Namun, meskipun memiliki reputasi solid, Floro Group menghadapi tingkat *turnover intention* yang tinggi. Berdasarkan data LTO Floro Group tahun 2023 menunjukkan peningkatan *turnover* karyawan, dari 7,73% pada April, melonjak ke 14,95% pada Mei, dan mencapai puncak 25,29% pada September. Tren ini mengindikasikan masalah retensi karyawan yang perlu diperhatikan Floro Group.



Gambar 1. Turnover Karyawan Floro Group Jakarta Tahun 2023

Sumber: Data LTO Floro Group, diakses 2024

Tingginya niat karyawan untuk keluar dari Floro Group disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah perasaan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dialami oleh banyak karyawan. Di industri makanan dan minuman yang dinamis, jam kerja panjang dan tekanan untuk memenuhi standar tinggi sering kali mengganggu keseimbangan ini, mengakibatkan stres dan ketidakpuasan kerja dan akhirnya karyawan memiliki niat untuk pindah kerja. Selain itu, meskipun Floro Group telah menawarkan kompensasi yang kompetitif, ada indikasi bahwa beberapa karyawan masih merasa imbalan yang mereka terima tidak sepadan dengan apa yang menjadi beban dan tanggung jawabnya. Permasalahan ini juga terkait dengan tingkat komitmen organisasi yang mungkin tidak cukup kuat, sehingga mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Kasus di Floro Group menunjukkan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada satu aspek manajemen SDM, tetapi untuk mengadopsi pendekatan yang holistik (Hasibuan, 2021).

Fenomena gap di Floro Group terlihat jelas dalam ketidakseimbangan antara usaha perusahaan untuk menawarkan kompensasi yang kompetitif dan kenyataan bahwa karyawan masih merasa imbalan tersebut tidak sepadan dengan apa yang menjadi beban dan tanggung jawabnya. Meskipun perusahaan telah berupaya memenuhi tuntutan pasar dengan menciptakan pengalaman kuliner yang tak terlupakan, permasalahan internal seperti ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta komitmen organisasi yang rendah, menunjukkan bahwa fokus manajemen SDM yang holistik belum sepenuhnya diterapkan. Hal ini menyebabkan peningkatan *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa strategi retensi karyawan Floro Group perlu diperbaiki agar selaras dengan upaya mereka dalam mempertahankan posisi sebagai pemain utama di industri *Food & Beverage* di Jakarta.

Industri makanan dan minuman di era globalisasi yang semakin terintegrasi, Hal ini menyebabkan industri tersebut dituntut untuk terus beradaptasi pada perubahan pasar global yang sangat dinamis ditengah persaingan pasar yang ketat. Untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing, perusahaan harus fokus pada inovasi produk, strategi pemasaran yang efektif, dan efisiensi operasional (Nayem & Uddin, 2024). Sumber daya manusia (SDM) memegang peran kritis dalam strategi keberhasilan perusahaan ini. Karyawan dengan keterampilan tinggi dalam menciptakan produk baru, merancang strategi pemasaran yang inovatif, dan menjalankan operasi dengan efisiensi, menjadi pembeda penting di tengah persaingan yang sengit (Chaerudin et al., 2020). Manajemen SDM perlu memprioritaskan pengembangan bakat, pelatihan kontinu, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi untuk memastikan keunggulan kompetitif perusahaan di pasar global yang dinamis (Parinsi & Musa, 2023). Untuk mengatasi tantangan yang kompleks di industri makanan dan minuman, perusahaan harus fokus pada manajemen sumber daya manusia guna mempertahankan daya saing. Permasalahan utama yang perlu dihadapi adalah tingginya perputaran karyawan yang dapat mempengaruhi stabilitas operasional dan kualitas layanan secara negatif (Ariyani et al., 2022).

Turnover intention sendiri dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan kompensasi. *Work-life balance* memiliki menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi dan mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan (Praditya & Irbayuni, 2022). Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat komitmen terhadap organisasi (Firdaus & Oetarjo, 2022). Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang tepat lebih cenderung untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik mereka (Komariah et al., 2024). Kedua faktor tersebut, keseimbangan kerja-hidup dan kompensasi, sangat terkait dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi, yang berfungsi sebagai variabel moderator, menggambarkan seberapa besar keterikatan karyawan terhadap tujuan dan nilai perusahaan serta keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut (Adji et al., 2020). Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan menerima kompensasi yang adil biasanya menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi (Sari et al., 2024).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang bervariasi. Sebagai contoh, penelitian oleh Darmawan (2023) mengungkapkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat menurunkan *turnover intention* secara signifikan. Sebaliknya, studi oleh Barage dan Sudarusman (2022) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam hal kompensasi, penelitian Aboudahab et al., (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat mengurangi *turnover intention*. Namun, menurut Zulfa dan Azizah (2020), meskipun kompensasi tinggi, *turnover intention* tetap tinggi karena karyawan merasa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang mereka terima. Selain itu, penelitian oleh Kerdipitak dan Jermisittiparsert (2020) menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention*, sementara penelitian oleh Ardianto dan Bukhori (2021) menyimpulkan bahwa *organizational commitment* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya dengan fokus pada pengaruh gabungan antara *work-life balance* dan kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi, khususnya dalam konteks industri makanan dan minuman. Pendekatan ini bermaksud untuk memperdalam pemahaman terkait bagaimana kebijakan sumber daya manusia dapat disusun untuk meningkatkan retensi karyawan di industri yang sangat kompetitif, seperti yang dihadapi oleh Floro Group. Oleh karena itu, peneliti mengusulkan

topik penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work-life balance* dan *Compensation* terhadap *Turnover intention* dengan *Organizational commitment* sebagai Variabel Moderasi". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap *turnover intention*, serta peran komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh kedua faktor tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Sosial Exchange Theory

Sosial Exchange Theory atau Teori Pertukaran Sosial dikemukakan oleh George Caspar Homans, menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh lingkungan dan perubahan tingkah laku (Wardani, 2016). Menurut Ahmad et al., (2023), teori ini memiliki dua asumsi utama: manusia mencari penghargaan dan menghindari hukuman, bersifat rasional, dan standar evaluasi berubah seiring waktu; serta hubungan bersifat saling ketergantungan dan berkembang. Ogbonna dan Mbah (2022) menyebutkan empat elemen teori ini: satuan analisis, motif, keuntungan, dan pengesahan sosial. Hutchison dan Charlesworth (2023) menjelaskan bahwa kepuasan pribadi adalah dorongan utama dalam hubungan personal, mirip dengan pertukaran ekonomi. Karyawan menilai hubungan mereka dengan organisasi berdasarkan keseimbangan antara penghargaan dan pengorbanan. *Work-life balance* yang baik dan kompensasi memadai meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, mengurangi niat berpindah kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menurunkan komitmen dan meningkatkan *turnover intention*. Teori ini membantu menjelaskan bagaimana keseimbangan penghargaan dan pengorbanan membentuk niat karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Turnover intention

Perputaran (*turnover*) merujuk pada proses pergantian karyawan yang meninggalkan suatu organisasi, sementara *intention* mengacu pada keinginan atau niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan. *Turnover* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu pemberhentian sukarela dari karyawan (*voluntary turnover*) dan pemberhentian dari perusahaan (*involuntary turnover*) (Prayogi, 2020). *Turnover* berawal dari keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya ke tempat kerja yang lain namun belum ada tindakan nyata disebut sebagai *turnover intention* (Ardan & Jaelani, 2021). Menurut Hidayah et al., (2024) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan intensitas seseorang yang dimiliki seseorang yang menginginkan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Kartono (2017) *turnover intention* dapat dibagi menjadi tiga kategori: mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, berniat mencari pekerjaan lain, dan berniat meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Berdasarkan perspektif tersebut, dapat dikatakan bahwa *turnover intention* mengacu pada kesediaan individu untuk berhenti dari posisinya saat ini, baik secara sukarela maupun atas permintaan perusahaan, dan kemudian mulai bekerja di tempat lain. Menurut Brahmamanda dan Dewi (2020) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* mencerminkan ketidaknyamanan karyawan, yang berdampak negatif seperti biaya rekrutmen, pelatihan, produktivitas menurun, dan peningkatan kecelakaan kerja. Lazzari et al., (2022) menyatakan bahwa *turnover intention* dipicu oleh faktor seperti struktur organisasi, stres kerja, penghargaan, dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Hidayah et al., (2024) menyebutkan

alasan *turnover intention* meliputi alasan yang tidak dapat dihindari, keinginan untuk maju, kebutuhan yang tidak terpenuhi, keinginan untuk menghindari beban kerja, dan ketidaksesuaian harapan. *Turnover* yang tinggi menyebabkan gangguan produktivitas dan biaya tambahan bagi perusahaan, sehingga perlu dikelola dengan baik.

Organizational Commitment

Manajer sumber daya manusia menggunakan istilah “komitmen organisasi” untuk menggambarkan seberapa besar komitmen dan keterikatan pekerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika seorang karyawan mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi anggota organisasi tersebut, hal ini dikenal dengan komitmen organisasi (Wirawan, 2015). Menurut Hasibuan (2021) komitmen organisasi mengacu pada disposisi yang tulus dan benar dari seorang karyawan terhadap organisasinya, yang ingin mereka junjung tinggi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018), komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana individu merasa terhubung dengan organisasi dan berupaya untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Organizational commitment membentuk dasar pemahaman mengenai keterikatan karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan. Partisipasi emosional, kewajiban moral, dan persepsi investasi pribadi menjadi indikator utama yang mencerminkan tingkat komitmen organisasi karyawan. Menurut Yusuf dan Syarif (2018), tingkat komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kepemimpinan organisasi, termasuk gaya dan kualitas kepemimpinan, dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi. Dukungan organisasi, seperti fasilitas, pengakuan, dan pengembangan karir, juga berperan penting. Persepsi keadilan organisasional, baik distributif maupun prosedural, memengaruhi komitmen karyawan. Tingkat ketidakpastian tugas atau pekerjaan yang ambigu dapat menurunkan komitmen. Keseimbangan kerja-kehidupan yang baik serta pengakuan dan sistem reward yang adil juga merupakan faktor-faktor penting yang membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi.

Work-life balance

Menurut Gragnano et al., (2020) *work-life balance* berasal dari kata *work* dan *life*. Menjaga kedua area ini seimbang adalah inti dari keseimbangan kehidupan kerja. Saat mempertahankan keterlibatan kerja pribadi saat bekerja, individu harus memperhitungkan keseimbangan kehidupan kerja. Bhende et al., (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab terhadap diri sendiri, keluarga, dan pekerjaan. Brough et al., (2020) juga mencatat bahwa rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan tingginya tingkat fasilitasi pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa seseorang dapat memperoleh keseimbangan kehidupan kerja ketika mampu berbagi tugas dan merasa puas dalam karirnya.

Ideologi di atas mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya mencapai keseimbangan antara kewajiban terhadap keluarga dan kewajiban pribadi serta tuntutan pekerjaan. Bhende et al., (2020), menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Kehidupan seseorang dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadiannya baik di tempat kerja maupun di luarnya. Susunan keluarga mempunyai peran penting dalam mengidentifikasi apakah pekerjaan dan kehidupan rumah tangga berselisih atau tidak. Ciri-ciri tempat kerja termasuk jam kerja, beban kerja, pola shift, dan jumlah waktu yang dihabiskan dapat menyebabkan ketegangan antara hubungan pribadi dan profesional. Sikap, termasuk pengetahuan, emosi, dan kecenderungan bertindak, juga memainkan peran penting dalam *work-life balance*, karena pola pikir setiap individu memengaruhi keseimbangan ini.

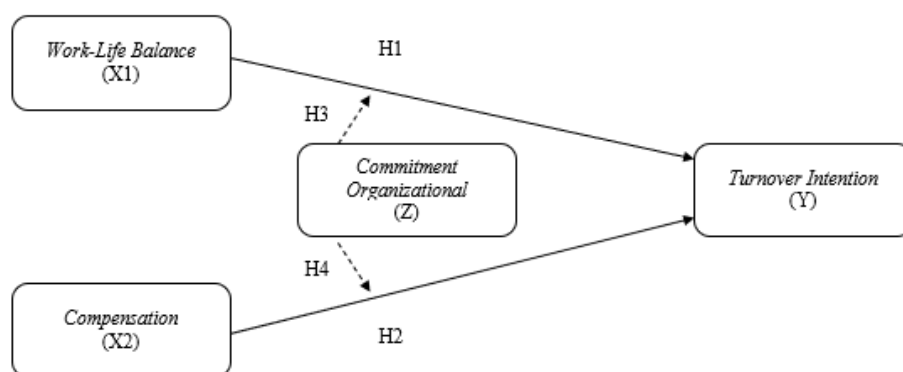
Compensation

Sinambela (2016), mendefinisikannya sebagai keseluruhan disparitas yang ditawarkan kepada anggota staf sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Solong (2020) menekankan bahwa kompensasi merupakan hal yang kompleks karena melibatkan pertimbangan kelayakan, logika, dan faktor emosional, serta harus dapat dipertanggungjawabkan. Sementara Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah jenis penggantian yang diterima pekerja sebagai konsekuensi kontribusi mereka terhadap organisasi, Hasibuan (2021) mengatakan bahwa pemenuhan mencakup semua yang diterima orang sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Hasibuan (2021), pemberian kompensasi bertujuan untuk memastikan keadilan internal dan eksternal, memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, dan membangun loyalitas serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kompensasi dapat berupa finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi kompensasi langsung seperti kompensasi dan bonus, serta kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan cuti. Kompensasi non-finansial mencakup kompensasi terkait pekerjaan seperti pelatihan dan penghargaan, serta kompensasi terkait lingkungan kerja seperti supervisi kompeten dan kondisi kerja yang mendukung. Menurut pandangan para ahli tersebut, kompensasi merupakan gagasan yang krusial dan rumit dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain tidak merata dalam kompensasi yang ditawarkan, kompensasi juga mencakup pertimbangan rasional dan emosional serta harus dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama antara organisasi dan karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan literatur yang ada dan penyelidikan teoritis, telah ditentukan bahwa model penelitian di balik hipotesis penelitian digambarkan pada Gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover intention*

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mempengaruhi keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Kesejahteraan karyawan meningkat ketika mereka mampu mengelola tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka, karena hal ini mengurangi stres dan kelelahan (Octaviani, 2020). Akibatnya, mereka cenderung tidak mencari pekerjaan lain. Di sisi lain, jadwal kehidupan kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang lebih tinggi, serta meningkatnya niat untuk keluar dari

perusahaan. Dukungan organisasi dapat membantu mengelola tugas pribadi dan profesional dengan sukses, menurunkan niat untuk berhenti, dengan memberikan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan cuti yang sesuai (Kerdpitak & Jermstiparsert, 2020).

H1: *Work life balance* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*

Pengaruh *Compensation* Terhadap *Turnover intention*

Kompensasi mempunyai dampak yang negatif terhadap *turnover* karyawan. Pekerja yang merasa menerima kompensasi yang adil atas kontribusi dan aktivitas terkait pekerjaan mereka secara bertahap menjadi lebih termotivasi untuk terus bekerja di organisasi (Vizano et al., 2021). Kompensasi yang kompetitif, seperti gaji yang kompetitif, bonus, insentif, dan manfaat lainnya, tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi, seperti merasa bahwa imbalan yang diterima tidak memadai, bisa menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain yang menawarkan imbalan yang lebih baik (Hastanti & Kristanto, 2023).

H2: *Compensation* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover intention* di Moderasi oleh *Organizational Commitment*

Dengan semakin meningkatnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, diharapkan *work-life balance* yang sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. *Organizational commitment* menggambarkan seberapa besar keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi (Praditya & Irbayuni, 2022). Tingginya komitmen organisasi dapat memperkuat dampak positif dari *work-life balance* dalam mengurangi niat *turnover*. Karyawan dengan komitmen yang tinggi lebih cenderung merasakan manfaat dari keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah mungkin tidak merasakan dampak yang signifikan dari *work-life balance* terhadap niat mereka untuk mencari pekerjaan lain (Adji et al., 2020).

H3: *Organizational commitment* memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Compensation* Terhadap *Turnover intention* di Moderasi oleh *Organizational Commitment*

Kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, dan bonus, memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan suatu perusahaan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen karyawan, serta mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Komitmen karyawan dapat mempengaruhi seberapa besar dampak kompensasi terhadap keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi (Laksmiana & Kristanto, 2023). Karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menilai kompensasi lebih positif dan kurang terpengaruh oleh ketidakpuasan kompensasi dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen rendah (Hastanti & Kristanto, 2023). Dengan demikian, karyawan yang lebih berkomitmen akan melihat kompensasi secara lebih baik dan merasa lebih terikat dengan organisasi meskipun kompensasi yang diberikan tidak sempurna. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah akan lebih mudah terpengaruh oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi, yang bisa meningkatkan *turnover intention* (Darmawan, 2023).

H4: *Commitment organizational* memoderasi hubungan *compensation* terhadap *turnover intention*.

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017), definisi operasional variabel adalah penjelasan atau perincian suatu variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk yang dapat diamati atau diukur secara langsung.

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	<i>Turnover Intention</i>	Kecenderungan atau niat karyawan untuk dengan sengaja mengundurkan diri dari pekerjaannya atau berpindah ke pekerjaan lain yang mereka pilih.	1. Niat untuk berhenti 2. Pencarian pekerjaan 3. Memikirkan untuk berhenti	Likert 1-5
2	<i>Organizational Commitment</i>	Sejauh mana individu mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, serta tidak ingin berhenti.	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normative 3. Komitmen kontinuitas	Likert 1-5
3	<i>Work-Life Balance</i>	Potensi individu untuk mencapai keseimbangan antara tugas terhadap diri sendiri, keluarga, dan pekerjaan.	1. Harmoni dalam waktu 2. Keterlibatan yang seimbang 3. Kepuasan yang seimbang	Likert 1-5
4	<i>Compensation</i>	Seluruh manfaat yang diterima pekerja akibat ketidakseimbangan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Program Pensiun 6. Peluang pengembangan karir 7. Pengakuan dan penghargaan	Likert 1-5

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini mengadopsi desain eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan cara variabel-variabel dalam penelitian disusun dan hubungan di antara variabel tersebut. Di sisi lain, Mugiyono (2017) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan pendekatan positivistis dan analisis statistik untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari sampel tertentu.

Dalam penelitian ini, data primer digunakan sebagai sumber utama informasi, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui serangkaian pertanyaan (Sugiyono, 2017). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Floro Group Jakarta yang mengisi kuesioner yang telah disediakan. Sementara itu, data sekunder merujuk pada informasi yang didapat dari sumber tidak langsung, seperti dokumen atau referensi lain yang digunakan oleh pengumpul data (Sugiyono, 2017). Topik yang akan dibahas selanjutnya dihubungkan dengan data sekunder yang dikumpulkan peneliti dari catatan, arsip, buku literatur, dan media non-tradisional lainnya. Informasi ini dikumpulkan dari buku, jurnal penelitian, observasi yang dilakukan di Floro Group Jakarta. dan artikel maupun artikel dan buku terkait.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada kelompok individu atau subjek yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu, yang dipilih untuk diteliti dan menjadi dasar dalam menarik kesimpulan yang nantinya akan digunakan untuk melakukan generalisasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah 64 karyawan dari Floro Group Jakarta. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili kelompok tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh karyawan Floro Group Jakarta yang berjumlah 64 orang dipilih sebagai sampel dari populasi yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menerapkan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Sesuai dengan tujuan penelitian dan variabel yang ingin dianalisis, kuesioner disusun dengan serangkaian pertanyaan yang relevan (Sugiyono, 2017). Responden akan mengisi kuesioner ini sebagai bagian dari fokus penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan rentang skor antara 1 hingga 5 (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisis Data

Statistik inferensial dan metode analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Ciri-ciri data sampel diuraikan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Sedangkan data sampel dari seluruh populasi dianalisis menggunakan analisis statistik inferensial (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk melakukan pemodelan persamaan struktural (SEM) sebagai teknik analisis inferensial.

Outer Model

Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel laten dapat dianggap saling konvergen atau berkumpul dengan baik. Keputusan mengenai validitas konvergen biasanya didasarkan pada nilai faktor beban (*factor loading*) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Faktor beban menunjukkan seberapa baik indikator berkaitan dengan variabel laten dan AVE mencerminkan seberapa baik indikator merepresentasikan variabilitas total dari variabel laten. Standar umumnya diterima adalah faktor beban di atas 0,7 dan AVE di atas 0,5 (Ghozali, 2018). Validitas diskriminan mengukur sejauh mana suatu variabel laten atau indikator dapat dibedakan dengan jelas dari variabel laten lainnya dalam sebuah model. Keputusan mengenai validitas diskriminan sering didasarkan pada nilai Fornell-Larcker, yang mencakup perhitungan *Variance Extracted* (VE) untuk mengukur seberapa baik variabel laten dijelaskan oleh indikatornya, serta *Cross-Loadings* untuk menilai seberapa besar indikator dari satu variabel laten memuat faktor dari variabel laten lainnya. Validitas diskriminan dianggap memadai jika VE lebih besar daripada *cross-loadings* untuk setiap variabel laten, menunjukkan bahwa variabel laten tersebut dapat dibedakan dengan baik dari variabel laten lainnya dalam model (Ghozali, 2018).

Konsistensi internal dan stabilitas nilai skala pengukuran tertentu dievaluasi melalui uji reliabilitas. Memastikan ketepatan hasil pengukuran merupakan tujuan utama penilaian ini. Untuk menentukan reliabilitas data, digunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7 (Ghozali, 2018).

Inner Model

Collinearity

Nilai kolinearitas menggambarkan korelasi antara variabel laten dalam suatu model, yang dapat mengurangi kemampuan prediksi dan menyebabkan ketidakstabilan akibat korelasi berulang antar variabel. Kolinearitas dapat mempengaruhi kesalahan evaluasi dan estimasi bobot. Untuk menilai kolinearitas, nilai VIF harus kurang dari 5. Jika nilai VIF melebihi 5, variabel tersebut sebaiknya dikeluarkan dari model (Ghozali, 2018).

R Square

Nilai R-square, yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi, mencerminkan seberapa efektif variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variasi yang diamati dalam berbagai variabel dependen. Nilai R-square setiap variabel dependen bertindak sebagai prediktor dalam model struktural. Perubahan nilai R-square menggambarkan sejauh mana dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-square sebesar 0,67 menunjukkan pengaruh yang signifikan, sedangkan 0,33 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,19 dianggap lemah (Chin dalam Ringle et al., 2020). Nilai yang melebihi 0,7 ditafsirkan sebagai sangat kuat (Sarwono & Narimawati, 2015).

Path Coefficients

Estimasi untuk *path coefficients* mengacu pada penentuan nilai koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan dan arah hubungan antarvariabel dalam suatu model. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh antar variabel dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping*. *Bootstrapping* sendiri merupakan metode resampling yang digunakan untuk menghasilkan distribusi sampel dari suatu statistik dengan cara mengambil sampel berulang kali dari data asli dengan pengembalian.

Pengujian Efek Moderasi

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sarwono dan Narimawati (2015), variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, baik dengan cara menguatkan maupun melemahkannya. Proses pengujian pengaruh moderasi terdiri dari tiga langkah utama. Langkah awal adalah menilai signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah selanjutnya adalah menentukan apakah variabel moderator secara signifikan mempengaruhi variabel terikat. Terakhir, langkah ketiga adalah mengevaluasi signifikansi interaksi antara variabel bebas dan variabel moderator dalam hubungannya dengan variabel terikat.

Pada pengujian efek moderasi, hasil analisis signifikansi harus diperoleh dari tabel *total effect*, bukan hanya dari tabel koefisien. Hal ini dikarenakan pengujian efek moderasi mencakup baik uji efek langsung dari variabel independen terhadap dependen, maupun efek tidak langsung melalui interaksi antara keduanya. Oleh karena itu, *total effect* digunakan untuk menilai keseluruhan efek model. Untuk hipotesis moderasi diterima, nilai *t-statistic* dalam *total effect* harus lebih dari 1,96 atau $p\text{-value} < 0,05$. Koefisien yang signifikan untuk variabel moderator dengan tanda negatif menunjukkan bahwa peningkatan nilai moderator menyebabkan hubungan yang lebih lemah antara variabel bebas dan variabel terikat. Di sisi lain, koefisien positif menunjukkan bahwa nilai moderator yang lebih tinggi memperkuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.