

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini persaingan bisnis di dunia perusahaan semakin ketat. Persaingan bisnis global semakin maju dan juga berkembang yang mengharuskan bagi perusahaan untuk memiliki strategi dalam menjalankan bisnisnya. Salah satu kunci dalam mempertahankan keberhasilan suatu usaha bisnis yaitu ada pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang memengaruhi daya saing suatu organisasi dalam berbisnis, Sri Larasati (2018). Proses pengelolaan sumber daya manusia meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian yang berhubungan dengan kegiatan analisis pekerjaan, penilaian pekerjaan pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan hubungan industrial (Supriadi, 2022). Perusahaan dalam menjalankan usaha bisnisnya tidak hanya melakukan produksi saja, melainkan juga harus memerhatikan sumber daya manusianya atau karyawan melalui pemenuhan keinginan dan kebutuhan melalui hak-hak karyawan yang harus dipenuhi (Supriadi, 2022).

Persaingan bisnis antar perusahaan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memertahankan dan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yakni karyawannya. Mempertahankan karyawan yang baik dan berpengalaman adalah kunci dari sebuah keberhasilan suatu organisasi. Manajemen yang baik membutuhkan tujuan yang diprioritaskan dalam bidang sumber daya manusia dalam mengelola karyawan yang ada di perusahaan. Hal tersebut bertujuan supaya pelaku organisasi atau karyawan tetap bertahan di perusahaan. Salah satu tantangan yang dihadapi suatu perusahaan adalah tingkat *turnover intention* yang tinggi. *Turnover intention* merupakan niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan (Barage & Sudarusman, 2022).

*Turnover intention* atau niat untuk berpindah kerja merupakan suatu keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat kerja saat ini ke tempat yang lain. *Turnover intention* merupakan pemikiran dan rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi atau perusahaan karena berbagai alasan (Belete, 2018). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan perusahaan dalam waktu yang dekat. Penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* menyebabkan dampak negatif pada produktivitas dan moral (Asri, 2022). Peristiwa *turnover intention* menjadi perhatian yang penting terutama dalam perusahaan atau organisasi yang mengalami *turnover intention* tinggi, seperti dalam bidang industri pelayanan dan teknologi.

*Turnover intention* menjadi perhatian bagi banyak industri, terutama pada sektor yang memiliki perubahan dengan cepat. Adanya *turnover intention* pada karyawan dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Hal tersebut karena apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dan perusahaan. Maka langkah selanjutnya perusahaan harus mencari pengganti karyawan yang keluar dengan merekrut dan juga memberikan pelatihan terhadap karyawan yang baru. Kegiatan tersebut menyulitkan perusahaan karena membutuhkan waktu yang cukup panjang untuk mencari karyawan yang baru dengan kualifikasi yang sesuai dan dibutuhkan perusahaan.

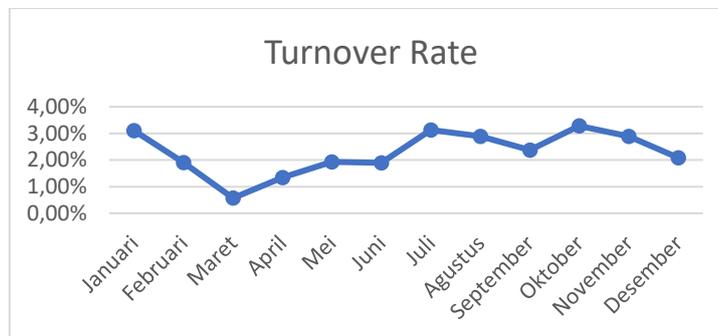
Hal tersebut biasa terjadi di perusahaan industri yang memiliki tingkat perputaran karyawannya bisa dibilang cepat. Salah satunya pada PT. XYZ yang merupakan perusahaan industri dimana perusahaan tersebut bergerak pada bidang *manufacturing* bahan bangunan. PT. XYZ tentunya mengupayakan untuk mengelola

sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik dan layak sehingga tercipta kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, damai, dan sejahtera. Harapannya dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga tidak terjadi *turnover intention* yang tinggi. Namun, pada kenyataannya di PT. XYZ masih terjadi *turnover* yang terbilang cukup cepat dan tinggi ditunjukkan pada tabel dan grafik di bawah ini.

Tabel 1. Data *Turnover* PT. XYZ 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover Rate
Januari	1585	38	49	1574	3,10%
Februari	1574	32	30	1576	1,90%
Maret	1576	12	9	1579	0,57%
April	1579	5	21	1536	1,35%
Mei	1536	44	30	1577	1,93%
Juni	1577	50	30	1597	1,89%
Juli	1597	47	50	1594	3,13%
Agustus	1594	38	46	1586	2,89%
September	1586	59	38	1607	2,38%
Oktober	1607	70	53	1624	3,28%
November	1624	48	47	1625	2,89%
Desember	1625	38	34	1629	2,09%

Sumber: Data PT. XYZ, diolah 2024



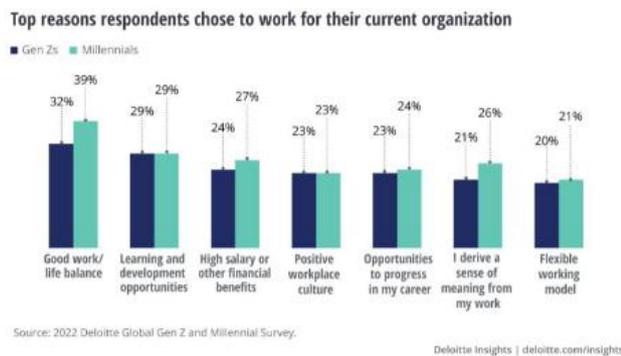
Gambar 1. Grafik *Turnover* PT. XYZ 2024

Sumber: Data PT. XYZ yang diolah, 2024

Dari data yang ditampilkan bisa dilihat tingkat *turnover* yang terjadi pada PT. XYZ selama 12 bulan terakhir dimulai dari bulan Januari hingga Desember 2024 bisa dikatakan mengalami kondisi yang tidak konsisten. Dimana pada bulan Januari, Juli, dan juga Oktober yang mencapai angka lebih dari 3%. Gallup menyatakan bahwa tingkat *turnover* yang baik kurang dari 10% dalam waktu satu tahunnya. Namun untuk perbulannya Gallup menyatakan bahwa tingkat *turnover* untuk per bulannya dikatakan baik jika kurang dari 0.83% Ello et al., (2024). Dengan itu, tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan dapat digolongkan tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Dalam proses diskusi dengan Supervisor HRD Rekrutmen dan juga Staff Admin HRD Rekrutmen menyatakan bahwa memang pada PT. XYZ memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Selaku bagian Rekrutmen juga merasakan bahwa *turnover* yang tidak konsisten dapat memengaruhi banyak hal seperti proses

pencarian karyawan baru yang cukup panjang dan memakan waktu serta pengadaan pelatihan bagi karyawan baru. *Turnover* yang terjadi pada PT. XYZ disebabkan oleh beberapa faktor seperti *workload* yang cukup tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Halim & Antolis (2021), menjelaskan bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya yaitu ada kepuasan kerja, stres kerja, dan *work life balance*. *Work Life Balance* adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Konsep *work life balance* mulai berkembang sejak tahun 1800-an dimana isu *work life balance* muncul karena adanya keterkaitan dengan hukum yang mengatur waktu kerja pada bidang manufaktur bagi anak dan perempuan. Konsep *work life balance* mulai muncul kembali pada tahun 1980-an yang dimulai dengan adanya gerakan kebebasan wanita yang menuntut pekerja wanita juga memiliki waktu kerja yang lebih fleksibel. Pada saat ini, isu terkait dengan *work life balance* tidak hanya berlaku untuk Perempuan, melainkan berlaku juga untuk laki-laki. Isu tersebut tidak hanya terjadi pada pekerjaan dalam bidang manufaktur seperti pada awal perkembangan *work life balance*, namun juga sudah berkembang juga ke berbagai pekerjaan yang ada saat ini (Mubarak, 2023). *Work life balance* adalah kemampuan dari untuk dapat menyeimbangkan waktu, energi, dan tekanan dalam lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup beberapa hal seperti hobi, belajar, olahraga, dan kegiatan *volunteer* (Wicaksana & Asrunputri, 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* diantaranya jam kerja yang *fleksibel*, cuti yang memadai, dan dukungan dari atasan atau apresiasi terhadap kinerja karyawan (Hartini, 2023).



Gambar 2. *Work Life Balance*  
Sumber: Penelitian terdahulu

Menurut data survei yang dilakukan Delloite dalam Ferzanita (2023), *work life balance* menjadi alasan yang utama karyawan bekerja disuatu perusahaan atau organisasi dengan presentase mencapai 39%. Selain itu, mereka juga bekerja untuk dapat belajar dan berkembang mencapai 29%, gaji dan tunjangan sebesar 27%, lingkungan kerja 23%, pengembangan karir 24%, pekerjaan yang memiliki makna 26%, dan waktu kerja yang fleksibel 21%. Menurut survei Delloite pada tahun 2022, meski banyak faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di perusahaan, namun jika mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan budaya kerja yang positif, maka mereka akan menetap dan tidak akan berpindah tempat kerja yang berarti mereka akan bertahan di perusahaan. Namun, apabila harapan karyawan tidak dapat terpenuhi maka akan muncul rasa ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Staff Admin HRD pada PT. XYZ juga menyatakan bahwa ia merasa kehidupan kerja dan kehidupannya kurang berjalan dengan

baik. Hal tersebut dikarenakan pada saat hari libur atau cuti terkadang ada pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Fakta lain, kompensasi juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *turnover intention*. Kompensasi ialah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima setiap individu yang bekerja sebagai imbalan atas yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2017) dalam (Saputra et al., 2022). Kompensasi dibedakan menjadi dua yakni kompensasi langsung yang dapat berupa gaji, upah, dan insentif, serta ada kompensasi tidak langsung. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dan adanya peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan karyawan tersebut akan berusaha mengatasi permasalahan yang ada (Saputra et al., 2022). Oleh karena itu, pemberian dan pengelolaan kompensasi yang baik kepada karyawan dengan baik dapat menumbuhkan sikap dan perilaku loyalitas pada karyawan dan menurunkan tingkat *turnover intention* (Nurcahyati, 2016). Pada PT. XYZ juga ditemukan bahwa kompensasi menjadi salah satu alasan karyawan berniat berpindah pekerjaan dari perusahaan. Hal itu disampaikan oleh salah satu Staff HRD yang ada di PT. XYZ.

Di Indonesia, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam undang-undang tersebut menjelaskan terkait dengan pemberian perlindungan terhadap karyawan terkait dengan hak-hak mereka, termasuk hak atas upah yang layak, waktu istirahat yang cukup, dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pemerintah berupaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja melalui berbagai peraturan dan perundang-undangan. Perlindungan pemerintah terhadap karyawan berupa pengaturan upah minimum, struktur dan skala upah, perlindungan adaptif, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Dengan itu, perusahaan tidak berani dalam mengeluarkan karyawan secara tiba-tiba atau sembarangan. Namun, dalam realitanya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan undang-undang ini, sehingga menyebabkan masalah *work life balance* dan kompensasi yang tidak adil bagi karyawan.

Fenomena yang terjadi pada akhir-akhir ini terkhusus akhir tahun 2024, seperti inflasi dan lingkungan ekonomi global. Hal itu dapat memengaruhi *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Inflasi yang tinggi dapat mengurangi daya beli karyawan, sehingga mereka mungkin merasa perlu cari pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Ketidakpastian ekonomi global juga dapat meningkatkan strek kerja karyawan karena mereka merasa khawatir terhadap stabilitas pekerjaan mereka di masa depan.

Stres kerja menjadi variabel mediasi yang relevan dalam pengaruh antara *work life balance*, kompensasi, dan *turnover intention*. Stres kerja dapat muncul karena adanya beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan social, dan juga kurangnya pengendalian pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Pada penelitian Ferzanita (2023) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi yang signifikan. Dimana *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Selain *work life balance*, kompensasi juga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ketika dimediasi oleh stres kerja. Namun, penelitian Indah dan Rahayu (2023) dalam (Erwindo, 2020) menemukan bahwa stres kerja tidak selalu memperkuat hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* di beberapa konteks industry.

Sebelumnya telah terdapat penelitian yang membahas mengenai *turnover intention*. Pada penelitian (Ferzanita, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian (Prayogi et al, 2019) juga menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, pada penelitian (Nurhidayati & Dini, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Murti et al., 2023) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian (Alwan Ibnu & Indi, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. XYZ”. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dan memberikan saran bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara baik, efektif, dan efisien.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap stres kerja pada PT. XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ?
4. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ?
5. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap stres kerja pada karyawan PT. XYZ?
6. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ?
7. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh antara *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.
2. Untuk menguji pengaruh antara *work life balance* terhadap stres kerja pada PT. XYZ.
3. Untuk menguji pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.
4. Untuk menguji pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.
5. Untuk menguji pengaruh antara kompensasi terhadap stres kerja pada karyawan PT. XYZ.

6. Untuk menguji pengaruh stres kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.
7. Untuk menguji pengaruh stres kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini untuk pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan juga harapannya dapat dijadikan sebagai referensi pada penelitian yang akan datang terutama yang mengangkat topik *turnover intention*, *work life balance*, kompensasi, dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi perusahaan atau organisasi lainnya untuk mencari informasi secara lengkap mengenai hambatan dari karyawannya dan memperbaiki sistem kerja perusahaan atau organisasi supaya tidak terjadi *turnover intention* yang tinggi. Selain itu, harapannya dengan adanya penelitian ini dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan loyalitas Perusahaan atau organisasi dalam memajukan perusahaan atau organisasi dengan mengimplementasikan tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teori

#### 2.1.1 Teori *Affective Event Theory* (AET)

Teori *Affective Event Theory* (AET) dikemukakan pertama kali oleh Weiss dan Cropanzano dipertengahan 1996. Yang bertujuan untuk menjelaskan mengenai bagaimana perilaku dalam organisasi secara esensial dipengaruhi oleh emosi anggota yang merespon peristiwa yang terjadi di lingkungan sekitar mereka (Ashkanasy et al., 2017). Teori *Affective Event Theory* (AET) didasarkan pada peristiwa afektif yang dapat menimbulkan reaksi emosional yang berdampak pada respon sikap dan perilaku seseorang di tempat kerja. Teori *Affective Event Theory* (AET) dapat membantu manajer dan organisasi untuk mengenali emosi dan perasaan yang dirasakan oleh karyawannya sebagai bentuk respon perilaku mereka terhadap lingkungan kerja. Hal itu selanjutnya dapat dianalisa agar tidak menjadi satu rangkaian emosi yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri (Robbins, 2021). Teori *Affective Event Theory* (AET) menjelaskan mengenai bagaimana peristiwa di tempat kerja dapat memicu reaksi emosional pada karyawan dan bagaimana reaksi tersebut dapat memengaruhi sikap serta perilaku mereka di tempat kerja. Teori ini berfokus pada hubungan antara peristiwa afektif, emosi yang dihasilkan, dan dampaknya terhadap kinerja dan juga kepuasan kerja karyawan (Cropanzano, 1996).

Penelitian ini mengacu pada *affective events theory* untuk membangun model penelitian, Dimana *work life balance* dapat memengaruhi emosi karyawan yang selanjutnya memengaruhi keputusan mereka untuk berniat

pindah pekerjaan atau menetap di perusahaan. Kompensasi yang didapatkan karyawan dapat menimbulkan reaksi emosional yang berdampak pada sikap dan perilaku karyawan, karena kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan emosi negative karyawan. Stres kerja berperan sebagai mediasi antara *work life balane*, kompensasi, dan *turnover intention*. Ketika karyawan mengalami stress akibat *work life balance* tidak sesuai, maka mereka akan cenderung memiliki niat untuk berhenti atau berpindah pekerjaan.

### 2.1.2 *Work Life Balance*

*Work life balance* merupakan suatu hal mengenai bagaimana seseorang mencari keseimbangan dan kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Greenhaus et al 2017 dalam (Pipit et al., 2020) *work life balance* merupakan kondisi keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaannya dan juga tanggung jawab dalam keluarganya atau kehidupan pribadinya. Menurut Kalliath dan Brough (Brough et al., 2020), *work life balance* melibatkan persepsi individu mengenai kesamaan atau keselarasan anantara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan non pekerjaan seperti keuarga, rekreasi, dan waktu pribadi. Beberapa penelitian terbaru memfokuskan pada aspek-aspek subjektif dari *work life balance* yang tidak hanya menyangkut waktu namun juga mencakup kualitas keterlibatan dan keppuasan baik bekerja dan juga kehidupan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan tidak hanya diukur berdasarkan alokasi atau skala waktu saja namun juga pada tingkat keterlibatan dan pemahaman yang dirasakan oleh setiap individu dalam kedua aspek itu (Khateeb Károly, 2021).

Faktor-faktor yang yang memengaruhi *work life balance* diantaranya: Poulouse dan Sudarsan, 2014 dalam (Pratiwi & Silvianita, 2020)

1. Faktor individual: 1) Kepribadian: kehati-hatian, keterbukaan terkait pengalaman, keramahan, neurotisme, ekstroversi; 2) Kesejahteraan: *cognitive component* seperti *life satisfaction* dan *affective component* seperti *emotional well being*; 3) *Emotional intelligence* (EI)
2. Faktor organisasional: 1) Pengaturan kerja; 2) Dukungan sosial; 3) Stres kerja; 4) Peran; 5) Teknologi
3. Faktor lingkungan: 1) Pengaturan perawatan anak; 2) Dukungan keluarga; 3) Faktor lingkungan sosial
4. Faktor lainnya seperti umur, jenis kelamin, keinginan keluarga, status orang tua, keinginan pekerjaan, penghasilan, jabatan.

Indikator-indikator yang mengukur *work life balance* menurut MCDonald dan Bradley, 2005 dalam (Pantouw, 2022) terdapat 3 aspek dalam *work life balance* diantaranya yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*Time Balance*), mengacu pada jumlah waktu yang dapat diberikan kepada karyawan, baik untuk pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya.
2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*), mengacu pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen dari karyawan dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya.

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*), mengacu pada jumlah tingkat kepuasan karyawan terhadap kegiatan dari pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya.

### 2.1.3 Kompensasi

Menurut Wibowo (2016) dalam (Valencia & Giraldo, 2019) kompensasi merupakan jumlah uang yang ditawarkan perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja yang dikeluarkan. Menurut (Kasmir, 2016) kompensasi merupakan pembayaran yang diterima oleh karyawan untuk imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan. Kompensasi biasanya dapat berupa upah atau gaji, bonis, komisi, atau insentif lainnya. Biasanya kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai uang tunai dan diperuntukkan menutupi biaya hidup dasar dan kebutuhan dari karyawan. Menurut Purnami 2017 dalam (Nugraha, 2023) kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan karyawan sebagai bentuk balas jasa baik secara langsung (finansial) maupun tidak langsung (non finansial). Kompensasi dibagi menjadi dua komponen yakni pembayaran langsung berupa upah dan gaji, insentif, komisi, dan bonus, sedangkan pembayaran secara tidak langsung seperti asuransi dan uang liburang yang diberikan dari perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi menurut Hasibuan, 2020 dalam (Artameviah, 2022) diantaranya yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja: Apabila penawaran lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relative lebih kecil, sedangkan apabila penawaran lebih kecil dibanding lowongan pekerjaan yang besar maka kompensasi yang ditawarkan relative lebih besar.
2. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan: Apabila perusahaan mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun, apabila perusahaan hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi yang diberikan rendah.
3. Produktivitas kerja karyawan: Jika produktivitas yang dilakukan karyawan baik, maka tingkat kompensasi yang didapatkan semakin besar. Namun, apabila produktivitas yang dilakukan rendah maka tingkat kompensasi yang diberikanpun rendah.
4. Biaya hidup: Biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal itu berarti, apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi, maka tingkat pendapatan kompensasi yang diberikan tinggi. Namun, apabila di daerah tersebut biaya hidupnya rendah, maka kompensasi yang diberikan rendah.
5. Kondisi perekonomian nasional: Apabila tingkat perekonomian sedang tinggi, maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan tinggi. Namun, apabila perekonomian sedang merosot atau tidak stabil maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah.

Indikator-indikator dari kompensasi menurut Sinambela, 2016 dalam (Artameviah, 2022) diantaranya yaitu:

1. Upah dan gaji: Upah merupakan suatu bayaran yang sering digunakan untuk para pekerja di bagian produksi atau pekerja harian yang bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya bisa harian, mingguan, ataupun

- bulanan tergantung kesepakatan antar kedua belah pihak yakni pekerja dan perusahaan. Sedangkan gaji merupakan bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap dan juga rutin sesuai kesepakatan.
2. Insentif: Insentif merupakan tambahan dari kompensasi yang diberikan karyawan di luar upah maupun gaji yang diterima. Insentif diberikan oleh perusahaan atau organisasi karena karyawan telah berhasil mencapai suatu target atau prestasi yang diinginkan perusahaan.
  3. Tunjangan: Tunjangan merupakan suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, liburan hari raya, dan tunjangan yang lainnya.
  4. Fasilitas: Fasilitas merupakan bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya berupa fasilitas untuk memudahkan karyawan dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang diberikan seperti kendaraan, akses internet, tempat tinggal, dan lainnya.

Manfaat kompensasi menurut Suwanto dan Priansa (2011) dalam (Sulaeman B et al., 2024) diantaranya yaitu:

1. Ikatan kerja sama: Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi.
2. Kepuasan kerja: Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
3. Motivasi kerja: Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
4. Menjamin keadilan: Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.
5. Disiplin: Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
6. Pengaruh serikat kerja: Serikat kerja akan memengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat kerja.
7. Pengaruh pemerintah: Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

#### **2.1.4 Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan kecenderungan atau adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela, menurut Abidin dkk, 2018 (Yusuf, 2020). Menurut (Abidin & Prasetyo, 2018) *turnover intention* merupakan suatu yang mencerminkan evaluasi individu terkait dengan hubungan mereka dengan organisasi dan merupakan awal dari kemungkinan terjadinya niat berpindah pada karyawan. *Turnover intention* merupakan suatu penggambaran perasaan dari karyawan atas keinginan

untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan dimasa mendatang, Mellanie dkk, 2018 dalam (Yusuf, 2020). *Turnover intention* merupakan suatu keinginan atau niat karyawan berpindah kerja guna mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menurut Mobley et.al, 1979 dalam (Adolph, 2016) diantaranya yaitu:

1. Karakteristik individu: Karakteristik individu yang menjadi faktor *turnover intention* diantaranya yaitu umur, status perkawinan, dan Pendidikan.
2. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang memengaruhi karyawan keluar atau berpindah pekerjaan. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yakni lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan cuaca, ruangan kerja, bangunan, dan lokasi perusahaan. Lingkungan sosial meliputi budaya yang ada di perusahaan dan dinamika yang ada di lingkungan kerja.
3. Kepuasan kerja: Kepuasan dalam berkerja yang dirasakan karyawan sangat berhubungan dengan keinginan untuk berpindah tempat kerja atau meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meliputi kepuasan dari kompensasi dan promosi jabatan yang diberikan, kepuasan SPV yang diterima, kepuasan atas rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri. Apabila rasa puas dalam bekerja meningkat,, maka karyawan akan teteap bertahan di perkerjaan dan perusahaan.
4. Komitmen organisasi: Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* karena tingginya komitmen dan loyalitas dari karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat menekan tingginya intensi *turnover intention* pada karyawan.

Indikator-indikator yang memengaruhi *turnover intention* menurut Syamsul et.al, 2020 dalam (Athfalia & Attiq, 2024) diantaranya yaitu:

1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Kemungkinan mencari pekerjaan lain.
3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari Perusahaan.
4. Kemungkinan berpikir untuk keluar dari perusahaan dalam waktu yang dekat.
5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan lain yang lebih baik.

### **2.1.5 Stres Kerja**

Stres merupakan bagian yang selalu ada di kehidupan manusia, termasuk di tempat kerja yang disering disebut stres kerja.(Sinambela, 2016) Stres kerja merupakan situasi dimana seseorang mengalami ketegangan pikiran dan ketidakstabilan emosional yang tidak dapat dikendalikan (Palanci et al., 2021). Stres kerja menurut Sinambela (2016, hlm 472)) merupakan suatu tekanan yang timbul karena tuntutan kerja karyawan baik dari faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor-faktor yang memengaruhi stress kerja menurut Robbin dalam (Maghfirah, 2023) diantaranya yaitu:

1. Faktor individu: Faktor individu mencakup kehidupan pribadi dari karyawan seperti personal keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian, dan terorisme.
2. Faktor organisasi: Stres di dunia kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal. Beban kerja yang terlalu berat, atasan yang menuntut karyawan dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak sesuai.
3. Faktor lingkungan: 1) Perubahan dalam lingkungan komersial yang menyebabkan keadaan ambiguitas ekonomi. Karyawan akan cenderung menjadi khawatir mengenai kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita; 2) Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak merasakan kepuasan dengan keadaan mereka akan melakukan demonstrasi di lingkungan politik. Kejadian tersebut akan membuat orang yang lain tidak nyaman; 3) Kemajuan teknologi; 4) Terorisme.

Indikator-indikator dari stress kerja menurut Hasibuan, 2016 dalam (Pattiwael et al., 2023) diantaranya yaitu:

1. Beban kerja: Beban kerja diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin: Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Ketegangan dan kesalahan.
4. Waktu dan peralatan yang kurang memadai.
5. Konflik antara diri pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja.
6. Balas jasa yang rendah.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel yang digunakan	Hasil Hipotesis
1.	Shafira Ferzanita (2023) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Milenial PT. XYZ (Ferzanita, 2023)	X1 ( <i>Work Life Balance</i> ) X2 (Kompensasi) Y ( <i>Turnover Intention</i> ) Z (Stres Kerja)	- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> - <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel yang digunakan	Hasil Hipotesis
			<p>dimediasi oleh stress kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi stress kerja</li> <li>- Stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention</li> </ul>
2.	<p>Pratama et al (2024)  “Pengaruh Grit, <i>Work Life Balance</i>, dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Milenial: Peran Meditasi terhadap Job Satisfaction”  (Pratama et al., 2024)</p>	<p>X1 (Grit)  X2 (<i>Work Life Balance</i>)  X3 (Kompensasi)  Y (<i>Turnover Intention</i>)  Z (<i>Job Satisfaction</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Grit</i> memiliki dampak positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i></li> <li>- <i>Work life balance</i> berdampak positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i></li> <li>- Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i></li> <li>- <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>- <i>Grit</i> berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi <i>job satisfaction</i></li> </ul>
3.	<p>Ryan Evindo (2020)  “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>”  (Ervindo, 2020)</p>	<p>X1 (Kompensasi)  X2 (Stres Kerja)  X3 (Komitmen Organisasi)  Y (<i>Turnover Intention</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel yang digunakan	Hasil Hipotesis
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>
4.	Lestari & Margaretha (2021) “ <i>Work Life balance, Job Engagement, and Turnover Intention: Experience from Y Generation Employees</i> (Lestari & Margaretha, 2021)	X ( <i>Work Life Balance</i> ) Y1 ( <i>Job Engagement</i> ) Y2 ( <i>Turnover Intention</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Engagement</i></li> <li>- <i>Work Life Balance</i> berpengaruh negative terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>

Sumber: Penelitian Terdahulu

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

*Work life balance* yang baik pada karyawan memungkinkan untuk dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka lebih efektif. Karyawan yang merasa seimbang antara kehidupan dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka mereka cenderung lebih puas dan termotivasi untuk tetap bekerja di Perusahaan. Hal itu dapat mengurangi niat untuk mereka berpindah kerja. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan *work life balance* dapat mengurangi *turnover intention* pada Perusahaan, karena karyawan merasa lebih dihargai. Menurut penelitian (Pantouw, 2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*. Hal itu berarti apabila *work life balance* yang dirasakan karyawan baik, maka niat karyawan untuk berpindah pekerjaan rendah.

**H1 = *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention***

### 2.3.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja

*Work life balance* yang baik memungkinkan karyawan dalam mengelola antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka dengan lebih efektif. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi mereka, maka cenderung merasa lebih puas dan tidak tertekan. Namun sebaliknya, apabila keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang dapat menyebabkan stress

yang lebih tinggi, karena karyawan merasa tertekan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa apabila *work life balance* meningkat maka dapat mengurangi stress kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Syarifah & Etikariena, 2021 dalam (Urba & Soetjningsih, 2022) yang menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja pada karyawan.

**H2 = *Work Life Balance* berpengaruh negative signifikan terhadap Stres**

### **2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Karyawan yang mengalami stress kerja yang tinggi cenderung memiliki niat yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja lainnya. Stres yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang merasa tertekan biasanya cenderung akan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan *turnover intention*. Penjelasan tersebut dalam (Pranata & Netra, 2019), dijelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

**H3 = Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

### **2.3.4 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan mengurangi niat karyawan meninggalkan dan berpindah tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka mereka cenderung lebih loyoh terhadap perusahaan. Pada penelitian (Saputra et al., 2022) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*.

**H4 = Kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap *Turnover Intention***

### **2.3.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan adil dan baik dapat mengurangi beban mental dan emosional karyawan. Hal tersebut dapat menurunkan tingkat stress kerja. Karyawan yang merasa dihargai dengan melalui kompensasi yang mereka terima, maka cenderung mengalami stress kerja yang lebih rendah. Pada penelitian (Setiadi & Irawati, 2024) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja. Pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja.

**H5 = Kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap Stres Kerja**

### **2.3.6 Pengaruh Stres Kerja Dapat Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention***

*Work life balance* yang baik dapat mengurangi tingkat stress kerja. Yang mana hal itu dapat menurunkan *turnover intention*. Apabila karyawan merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, maka karyawan

cenderung mengalami stress kerja yang lebih rendah. Hal itu memicu penurunan niat berpindah dan meninggalkan pekerjaan. Penelitian (Pantouw, 2022) juga menjelaskan terait dengan stress kerja memiliki pengaruh mediasi antara *work life balance* terhadap *turnover intention*.

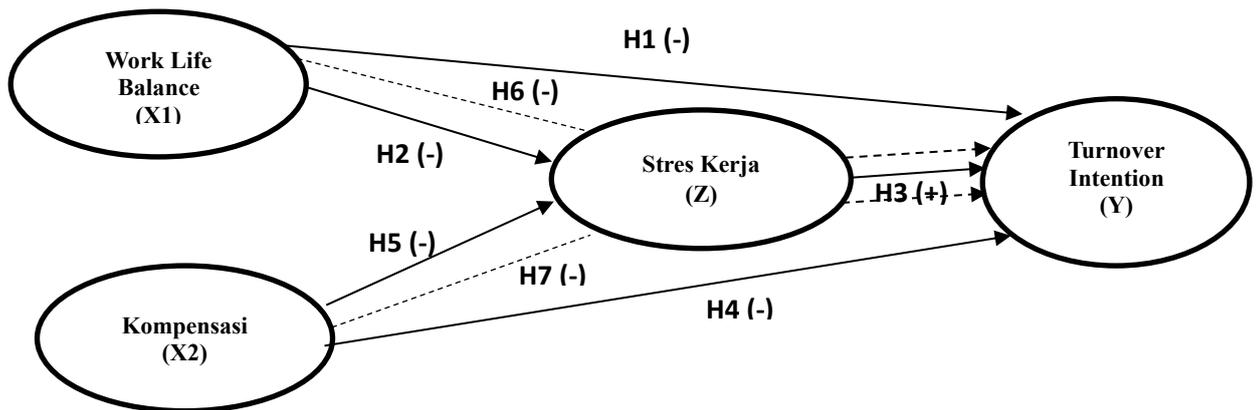
**H6 = Stres Kerja memediasi secara negative signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention***

### 2.3.7 Pengaruh Stres Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi yang diterima karyawan dengan baik dapat mengurangi stress kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Apabila karyawan merasa bahwa ia menerima kompensasi dengan sesuai dan adil dari kontribusi yang mereka kerjakan, maka tingkat stress akan berkurang. Hal itu memengaruhi niat karyawan keluar dari perusahaan. Pada penelitian (Ferzanita, 2023) menjelaskan bahwa adanya pengaruh stress kerja dalam memediasi antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

**H7 = Stres Kerja memediasi secara negative signifikan antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

## 2.4 Model Penelitian



Gambar 3. Model Penelitian  
Sumber: dikembangkan untuk studi ini, 2024

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi

Populasi merupakan suatu keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah penyamarataan atau generalisasi. Element dari populasi adalah seluruh subjek yang akan diukur, unit yang akan diteliti. Populasi adalah suatu wilayah penyamarataan yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi target atau populasi sasaran merupakan kumpulan dari keseluruhan kasus, orang, atau objek dimana hasil penelitian tersebut akan digeneralisasikan. Populasi target merupakan keseluruhan populasi dimana peneliti tertarik untuk melakukan penelitian (Swarjana, 2022). Populasi target yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *staff up* PT. XYZ sejumlah 299 orang karyawan. Dimana karyawan *staff up* terdiri atas Manager, Kepala Bagian, Supervisor, Foreman, dan Admin atau Staff.

### 3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari jumlah keseluruhan subjek yang diteliti, yang mana subjek tersebut bisa berupa orang, hewan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019). Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Pemilihan sampel harus diperhatikan agar hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas (Sukmadinata 2016 dalam (Keller, 2016).

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). *Judgmental sampling* merupakan pengambilan sampel dengan strategi dimana orang atau kejadian dalam latar tertentu dipilih secara sengaja untuk memberikan informasi penting yang tidak dapat diperoleh dari pilihan lain, dalam hal itu, peneliti memasukkan kasus atau partisipan ke dalam sampel karena mereka yakin bahwa mereka layak untuk dimasukkan (Taherdoost, 2016).

Penentuan jumlah responden pada penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan: n = jumlah sampel yang diperlukan; N = jumlah populasi; e = tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{299}{1 + 299(0,1)^2} \\ n &= \frac{299}{1 + 2,99} \\ n &= \frac{299}{3,99} \\ n &= 74,9 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil  $n = 74,9$  yang dibulatkan menjadi 75. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Untuk pengukuran data dalam penelitian menggunakan *skala likert* yang terdiri 5 kriteria (Sugiyono, 2019). yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Netral; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu karakteristik yang dapat berubah-ubah pada subjek penelitian, yang dipilih oleh peneliti untuk diukur dan dianalisis (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Variabel independen atau sering disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi. Dengan arti lain variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini variabel independen (X) yaitu *work life balance* dan kompensasi. Variabel dependen atau biasa disebut

dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi. Dengan arti lain variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent) (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah *turnover intention*. Variabel mediasi merupakan variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel mediasi merupakan variabel penyela atau antara yang berada diantara variabel independent dan dependen, sehingga variabel independent tidak langsung memengaruhi perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019). Variabel mediasi (Z) pada penelitian ini adalah stres kerja. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel penelitian dan pengukuran variabel dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<i>Work Life Balancel</i> (X1)	<i>Work life balance</i> merupakan kemampuan setiap individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sehingga dapat mencapai kepuasan dalam kedua aspek tersebut, menurut Gallen dan Allen dalam (Brough et al., 2020).	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan McDonald dan Bradley (2005) dalam Pantouw (2022)	<i>Five point likert scale</i> Rating Skala 1-5
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari perkerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan bentuk lain dari ketidakseimbangan, menurut Dessler (2017) (Kasmir, 2017)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sinambela (2016) dalam (Artameviah, 2022)	<i>Five point likert scale</i> Rating Skala 1-5
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> merupakan kecenderungan atau	1. Kecenderungan untuk	<i>Five point likert scale</i>

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
		<p>niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai factor seperti ketidakpuasan kerja dan peluang karir yang lebih baik, menurut (Risma et al, 2019).</p>	<p>meninggalkan Perusahaan</p> <p>2. Kemungkinan mencari pekerjaan lain</p> <p>3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari Perusahaan</p> <p>4. Kemungkinan berpikir untuk keluar dari Perusahaan dalam waktu dekat</p> <p>5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari Perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik</p> <p>Syamsul et al (2020) dalam (Athfalia &amp; Attiq, 2024)</p>	<p>Rating Skala 1-5</p>
4.	Stres Kerja (Z)	<p>Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Hasibuan 2020 dalam (Nurlelarsi Ginting et al., 2023).</p>	<p>1. Beban kerja,</p> <p>2. Sikap pemimpin,</p> <p>3. Ketegangan dan kesalahan,</p> <p>4. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai,</p> <p>5. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja,</p> <p>6. Balas jasa yang rendah.</p>	<p><i>Five point likert scale</i> Rating Skala 1-5</p>

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
			Hasibun (2016) dalam (Pattiwael et al., 2023)	

### 3.4 Alat Analisis

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan aplikasi yang digunakan smartPLS. SmartPLS merupakan sebuah aplikasi perangkat lunak yang digunakan dalam analisis statistik dalam konteks riset ilmiah dan manajemen. PLS-SEM merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel dalam penelitian. PLS-SEM juga merupakan alat yang digunakan untuk mengukur, menguji, dan memahami hubungan antar variabel dalam suatu model konseptual. Teknik analisis pada aplikasi ini terbagi menjadi dua sub-model yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) (Iba & Wardhana, 2023).

#### 3.4.1 Model Pengukuran *Outer Model*

Analisis *outer model* atau biasa disebut uji pengukuran digunakan untuk menguji kualitas data penelitian. Kualitas data penelitian terdiri atas uji validitas dan uji reabilitas (Yusri, 2020). Menurut (Ghozali & Latan, 2020), *outer model* dikenal juga sebagai *measurement model* yaitu model yang menjelaskan bagaimana indikator berhubungan dengan variabel latennya. Analisis ini untuk meyakinkan bahwa *measurement* yang dipakai memiliki reabilitas dan validitas yang baik, dengan pengujian berikut ini:

##### 3.4.1.1 *Convergent Validity*

Menurut (Ghozali & Latan, 2020), pengukuran dengan indikator refleksif yang dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen dengan skor konstruk. Ukuran refleksif individual atau per item dianggap tinggi jika korelasi lebih dari 0.70. Namun, nilai validitas sebesar 0.6 masih dapat diterima.

##### 3.4.1.2 *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan merupakan uji validitas yang menggunakan nilai *cross loading* (Yusri, 2020).

$Cross\ Loading > 0.70$

*Cross Loading* memastikan bahwa indikator memiliki *loading* tertinggi pada konstruk yang diukur dan tidak memiliki *loading* tinggi pada konstruk lainnya.

Akar Kuadrat AVE > Konstruk Laten

Akar kuadrat AVE pada setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk lebih mampu menjelaskan indikatornya sendiri dibandingkan dengan indikator konstruk lain.

##### 3.4.1.3 *Composite Reliability & Cronbach Alpha*

Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang dianggap reliabel ketika nilai itu lebih dari 0.70, yang menunjukkan konsistensi

internal antar indicator dalam mengukur konstruk yang sama (Ghozali & Latan, 2020).

### 3.4.2 Uji Struktural Model atau *Inner Model*

*Inner model* atau model structural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independent yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap path (Sihombing & Arsani, 2022)

#### 3.4.2.1 *R-Square*

Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R Square adalah proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) dan variabel yang memengaruhi (eksogen). Pada umumnya nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Koefisien determinasi (R square Adjusted) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive (Yusri, 2020).

#### 3.4.2.2 Pengujian Model FIT

Pengujian model FIT digunakan untuk menentukan apakah model tersebut dapat menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik. Pengujian model FIT dengan melihat *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*. *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* merupakan ukuran nilai absolut rata-rata dari residual kovarian, standar akar rata-rata kuadrat residual (SRMR) didasarkan pada transformasi matriks kovarian sampel dan matriks kovarian yang diprediksi menjadi matriks korelasi. SRMR merupakan perbedaan antara korelasi yang diamati dan model matriks korelasi tersurat. Nilai kurang 0.10 dianggap baik atau sesuai.

### 3.4.3 Pengujian Hipotesis

Signifikansi hubungan antara konstruk diuji melalui *direct effect* dan *indirect effect* menggunakan nilai *t-statistik* atau *p-value* (Yusri, 2020).

#### 3.4.3.1 *Direct Effect*

Mengukur hubungan langsung antar konstruk eksogen endogen. Eksogen merupakan variabel yang dipengaruhi, sedangkan endogen merupakan variabel yang memengaruhi. Hubungan akan signifikan jika,  $t > 1,96$  serta  $p < 0.05$

#### 3.4.3.2 *Indirect Effect*

Mengukur pengaruh mediasi (*indirect*) melalui konstruk lain. Biasanya diuji menggunakan *Sobel test* atau *bootstrapping*. Hubungan akan signifikan jika,  $t > 1.96$  serta  $p < 0.05$ .