

# PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN MILENIAL PT XYZ

**Sharfina Ferzanita**

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: [ferzanitasharfina@gmail.com](mailto:ferzanitasharfina@gmail.com)

---

## Artikel History:

Artikel masuk: 04/10/2023

Artikel revisi: 18/10/2023

Artikel diterima: 19/10/2023

---

## Keywords:

*Work Life Balance, Kompensasi, Turnover Intention, Stres Kerja*

---

---

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja, serta mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel terdiri dari 32 karyawan PT XYZ menggunakan teknik sampling sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0* dengan metode *Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, (3) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja, (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja, dan (5) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

---

## ABSTRACT

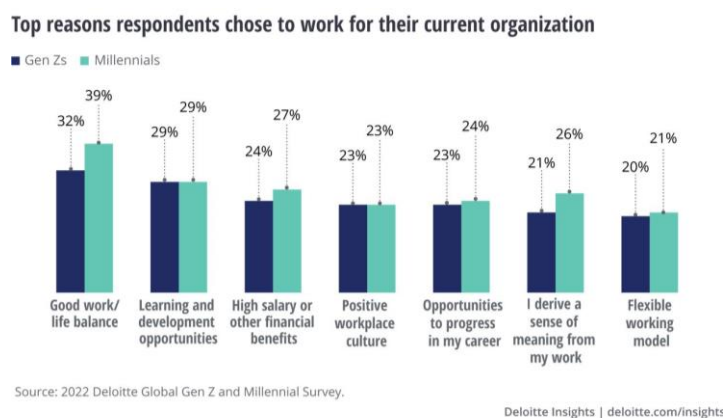
*The purpose of this research is to determine the influence of work life balance on turnover intention, determine the influence of compensation on turnover intention, determine the influence of work life balance on turnover intention which is mediated by work stress, determine the influence of compensation on turnover intention which is mediated by work stress, and determine the influence of stress work on turnover intention. This research uses quantitative methods. The total sample consisted of 32 PT XYZ employees using census sampling techniques where all members of the population were used as samples. Data processing in this research used the SmartPLS 3.0 application with the Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) method. The results of this research found that (1) work-life balance has a positive and significant effect on turnover intention, (2) compensation has no effect and is not significant on turnover intention, (3) work-life balance has a positive and significant effect on turnover intention mediated by jobstress, (4) compensation has a positive and significant effect on turnover intention mediated by jobstress, and (5) jobstress has a positive and significant effect on turnover intention.*



## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis global yang semakin pesat seperti saat ini, tentu mengharuskan perusahaan untuk memiliki strategi bisnis yang dapat menjadikan perusahaan tersebut sebagai *market leader* pada bisnis yang dijalankan. Salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai hal tersebut yaitu terletak pada aspek sumber daya manusia. SDM menjadi aset utama yang sangat mempengaruhi daya saing suatu organisasi (Sri Larasati (2018, hlm. 6). Indonesia termasuk negara dengan populasi tertinggi di dunia, menempati peringkat keempat setelah Amerika Serikat, China, India, dan India. Pada tahun 2022, jumlah penduduk Indonesia telah mencapai 275,77 juta orang berdasarkan Badan Pusat Statistik. Generasi milenial terdiri dari 69,38 juta orang, atau 25,87% dari total penduduk, dan generasi Z terdiri dari 74,93 juta orang, atau 27,94% dari total penduduk. Dimana kedua generasi tersebut merupakan generasi yang memiliki usia produktif yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Saat ini, generasi milenial menjadi generasi yang mendominasi di dunia kerja hingga mencapai 50-70% di perusahaan (Wicaksana et al., 2020). Lembaga Konsultan Deloitte mengatakan bahwa generasi y memiliki loyalitas yang rendah pada tempat kerjanya karena suka berpindah-pindah pekerjaan (Sismawati & Lataruva, 2020). Mayoritas dari mereka hanya bertahan selama 2-5 tahun dan berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Kelemahan dari karakteristik generasi milenial yaitu mudah bosan terhadap pekerjaannya karena mereka adalah generasi yang selalu ingin mencari pengalaman dan tantangan yang baru. Generasi milenial juga sangat mementingkan kenyamanan dan kepuasan dalam aspek pekerjaan mereka (Sundari & Utami, 2022). Jika mereka tidak merasa nyaman dalam bekerja, maka mereka akan berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap dapat memberikan kenyamanan sesuai dengan harapan mereka.

Dampak yang muncul dari perilaku generasi Y tersebut jika tidak diatasi yaitu dapat meningkatkan turnover intention di perusahaan.



Gambar 1. Alasan Karyawan Bertahan di Perusahaan

Sumber: Deloitte Global Millennial Survey, 2022

Menurut data survei yang dilakukan oleh Deloitte, work life balance menjadi alasan utama karyawan milenial bekerja di suatu perusahaan dengan tingkat presentase mencapai 39%, alasan selanjutnya adalah bekerja untuk dapat belajar dan berkembang mencapai 29%, gaji dan tunjangan 27%, lingkungan kerja 23%, pengembangan karir 24%, pekerjaan yang bermakna 26%, dan waktu kerja fleksibel 21%. Menurut survei Deloitte tahun 2022, meskipun banyak faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, jika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan budaya kerja yang positif maka mereka akan berusaha untuk bertahan di perusahaan. Namun, jika harapan karyawan tidak dapat terpenuhi maka dapat menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Karyawan generasi Y ini akrab disebut dengan sebutan '*job hopping*' karena seringkali berpindah-pindah tempat kerja dalam jangka waktu pendek sehingga berdampak pada kerugian perusahaan (Fajri, 2022). Adanya *turnover intention* pada karyawan generasi Y ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan maka mau tidak mau perusahaan harus mencari karyawan pengganti dengan merekrut dan memberikan *training* dari awal kepada karyawan baru. Hal ini akan menyulitkan perusahaan

karena membutuhkan waktu yang banyak untuk mencari tenaga kerja yang cocok dan sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Pantouw et al., 2022).

Generasi milenial yang dikenal memiliki jiwa kreativitas yang tinggi tentu mengenal perusahaan bidang industri kreatif. Salah satunya adalah PT XYZ yang merupakan perusahaan agensi digital kreatif yang menyediakan layanan jasa melalui penggabungan teknologi digital dan internet. PT XYZ terus berupaya untuk mengelola karyawannya dengan baik agar dapat tercipta kondisi kerja yang nyaman agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menekan tingkat *turnover*. Namun kenyataannya, masih terjadi fenomena *turnover* pada karyawan yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT XYZ

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Akhir | Turnover Rate |
|-------|----------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|---------------|
| 2021  | 42                   | 2                     | 4                      | 40                    | 9,5%          |
| 2022  | 40                   | 3                     | 5                      | 38                    | 12,5%         |

Sumber: HRD PT XYZ, 2023

Data yang tersaji di atas merupakan tingkat turnover yang terjadi di PT XYZ selama dua tahun terakhir, yakni tahun 2021 dan tahun 2022 yang mengalami peningkatan sebesar 3%. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk. Kepala divisi *Human Resources* menyampaikan bahwa adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena merasa *workload* yang dimiliki cukup berat dan balas jasa yang diberikan kurang sepadan sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Selain itu, karyawan milenial berpikir bahwa usianya masih muda sehingga kesempatan yang dimiliki masih cukup besar untuk mendapatkan pekerjaan dan pengalaman di tempat lain. Penelitian yang dilakukan oleh (Basalamah & Sinaga, 2023) mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*. *Work life balance* adalah suatu pembagian

waktu bagi suatu individu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya yang harus diprioritaskan (Praditya & Irbayuni, 2022).

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh *Division Head of Human Resources*, diketahui bahwa pada hari libur seringkali atasan menghubungi mereka karena adanya pekerjaan yang datang secara tiba-tiba dan harus segera diselesaikan meskipun di luar waktu kerja, hal ini membuat karyawan tidak dapat memanfaatkan waktu istirahatnya dengan baik sehingga kualitas *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan menjadi rendah. Banyaknya tuntutan pekerjaan dan target yang harus dicapai, tentu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya harus sepadan. Kompensasi merupakan bayaran untuk karyawan dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Rahmadina & Supriadi, 2022). Diketahui juga bahwa sistem pemberian gaji karyawan masih tergolong rendah dan terkadang bonus yang diberikan kepada karyawan pun tidak menentu. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam memperoleh kompensasi sehingga memicu fenomena *turnover intention*. Fenomena *turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami tekanan atau ketegangan di lingkungan kerjanya karena merasa terbebani dalam melaksanakan kewajibannya (Novi & Susanti, 2020). Diketahui bahwa adanya tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Karyawan harus bekerja lembur ketika sedang mengerjakan *project* besar dengan tenggat waktu yang singkat. Memiliki pekerjaan di tengah *deadline* yang padat, dan menghadapi permintaan klien yang beragam membuat karyawan mengalami tekanan karena beban kerja yang ditanggung, hal ini menyebabkan karyawan mengalami gangguan stres kerja.

Sebelumnya telah terdapat penelitian yang membahas topik tentang *turnover intention*. Pada penelitian (Prayogi et al., 2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan yang tidak mampu membuat karyawannya dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dengan baik maka dapat meningkatkan keinginan

karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Efitriana & Liana, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kemudian hasil penelitian (Pratiwi et al., 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Afnisya & Aulia, 2021) menyebutkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pada penelitian (Novi & Susanti, 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian pada penelitian (Muhadi et al., 2022) ditemukan hasil yang berbeda, dimana variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

## LANDASAN TEORI

### *Turnover Intention*

Menurut Putranti (2022, hlm. 15) *turnover intention* adalah upaya atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya secara sukarela. Menurut (Jahya et al., 2020), *turnover intention* merupakan kecenderungan perilaku karyawan untuk mencari pekerjaan lain di tempat kerja yang baru entah dalam waktu tiga bulan, enam bulan hingga dua tahun yang akan datang. Pada umumnya, perusahaan tentu menghadapi permasalahan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena karyawan memiliki harapan dan tujuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### *Work Life Balance*

*Work life balance* merupakan keseimbangan waktu seorang karyawan antara pekerjaan dengan waktu pribadinya. *Work life balance* mengacu pada keselarasan yang dibutuhkan individu untuk mempertahankan waktu untuk pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya (Kerdpitak & Jermisittiparsert, 2020). Adapun menurut (Zamzamy et al., 2021) *work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu mengelola pekerjaan, urusan keluarga, dan urusan lainnya berdasarkan prioritas sehingga tidak terjadi konflik atau benturan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan.

### Kompensasi

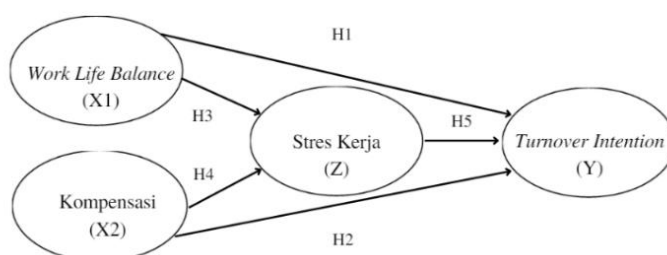
Kompensasi adalah penghasilan yang diperoleh setiap karyawan karena kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi (W Enny, 2019, hlm. 37). Kompensasi juga didefinisikan sebagai jumlah penghargaan berupa uang dan bukan uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan adil dan layak (Supriadi, 2022, hlm. 337).

### Stres Kerja

Stres menjadi salah satu bagian yang selalu ada di kehidupan manusia, termasuk di tempat kerja. Stres adalah situasi dimana seseorang mengalami ketegangan pikiran dan ketidakstabilan emosi yang tidak dapat dikendalikan (Palanci et al., 2021). Menurut Robbins & Judge (2019, p. 641) stres merupakan kondisi yang dihadapi individu ketika berusaha untuk mencapai keinginannya namun hasil yang didapatkan tidak sesuai harapan. Adapun pengertian stres kerja menurut Sinambela (2016, hlm. 472) yaitu tekanan yang timbul akibat tuntutan kerja seorang karyawan baik dari faktor internal maupun faktor eksternal.

### Model Penelitian

Model penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel mediasi yang mempengaruhi variabel dependen. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *work life balance* dan kompensasi mempengaruhi *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.



Gambar 2. Model Penelitian

Hipotesis:

H1 : *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

H3 : *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

H4 : *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

H5 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yang didalamnya terdapat variabel terikat, variabel bebas dan variabel mediasi. Variabel terikat yaitu *turnover intention*. Variabel bebas yaitu *work life balance* dan kompensasi serta variabel mediasi yaitu stres kerja. Setiap variabel akan diukur melalui skala Likert 1 - 5. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap generasi milenial PT XYZ dengan jumlah 32 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* sensus dimana pengambilan sampel berdasarkan seluruh anggota populasinya yakni 32 karyawan. Sumber data yang digunakan peneliti yaitu data primer melalui kuesioner yang disebar dengan bentuk google form serta data sekunder seperti studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Structural Equation Model (SEM) berbasis PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0.

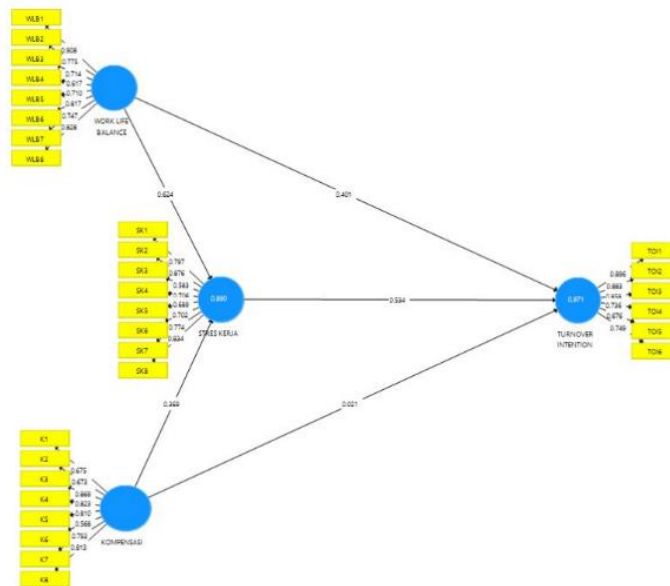
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Model Struktural (Inner Model)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur hubungan antara instrumen dengan variabel laten (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016, hlm. 97). Mengacu pada syarat yang ditetapkan, nilai *loading factor* pada *SmartPLS* dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai > 0.7. Namun, untuk pengembangan awal skala pengukuran *loading factor* dengan skala 0.5 sampai 0.6 masih dapat diterima (Hamid & Anwar, 2019, hlm. 42). Berikut ini adalah hasil dari pengujian validitas konvergen dan



menghasilkan nilai *loading factor* dari setiap indikator variabel *turnover intention*, *work life balance*, kompensasi, dan stres kerja sebagai berikut :



Gambar 3. Diagram Jalur

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan gambar 3 diagram jalur, dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel *turnover intention*, *work life balance*, kompensasi, dan stres kerja sudah valid karena memiliki nilai  $> 0.5$  dan telah memenuhi syarat penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji *R-square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R-square* yaitu antara 0 – 1, dimana semakin tinggi nilainya maka semakin baik variabel independen dan begitupun sebaliknya (Haryono, 2016, hlm. 43). Pengujian *R-square* yang telah dilakukan memperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil R-Square

|                        | R Square | R Square Adjusted |
|------------------------|----------|-------------------|
| Turnover Intention (Y) | 0.871    | 0.858             |
| Stres Kerja (Z)        | 0.890    | 0.882             |

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui nilai R-Square pada variabel *turnover intention* sebesar 0.858, yang artinya bahwa variabel *work life balance* dan kompensasi terhadap *turnover intention* memberikan pengaruh sebesar 85,8% dan sisanya 14,2 dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun nilai R-Square pada variabel stres kerja sebesar 0,871 yang berarti bahwa *work life balance* dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 88,2% dan sisanya 11,8% dipengaruhi oleh variabel epsilon atau variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

### Uji Signifikansi (Uji-T)

Uji T bertujuan untuk melihat seberapa jauh tingkat signifikansi dan pengaruh antara *work life balance* terhadap *turnover intention*, kompensasi terhadap *turnover intention*, *work life balance* terhadap stres kerja, kompensasi terhadap stres kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini, diketahui bahwa nilai  $t_{tabel} = 2.042$  yang didapat dari rumus  $df = n - k$  atau  $df = 32 - 2 = 30$  dengan tingkat *error* sebesar 5%. Berikut merupakan hasil uji T yang telah diolah melalui perhitungan *bootstrapping* :

Tabel 3. Hasil *Boostrapping*

|  | Original<br>Sample (O) | T-Statistic<br>( O/STDEV ) | P Values |
|--|------------------------|----------------------------|----------|
| Work-Life Balance → Turnover Intention               | 0.392                  | 2.230                      | 0.033    |
| Kompensasi → Turnover Intention                      | 0.022                  | 0.126                      | 0.901    |
| Work-Life Balance → Stres Kerja → Turnover Intention | 0.683                  | 6.518                      | 0.000    |
| Kompensasi → Stres Kerja → Turnover Intention        | 0.312                  | 2.634                      | 0.013    |
| Stres Kerja → Turnover Intention                     | 0.538                  | 2.314                      | 0.027    |

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.0, 2023

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

Berdasarkan hasil pengujian variabel *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kualitas *work life balance* yang rendah akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khotimah et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, meskipun kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan harus tetap memperhatikan kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menekan angka *turnover intention*.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini didukung oleh pernyataan Urba & Soetjningsih (2022) bahwa karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung mengalami tekanan yang menimbulkan stres. Sehingga secara tidak langsung keadaan stres menimbulkan pemikiran seseorang untuk berhenti atau berpindah pekerjaan.

## Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Pada hipotesis sebelumnya dinyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun dengan adanya variabel stres kerja yang berperan sebagai variabel mediasi menjadikan hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh pernyataan Kurniati & Oetomo (2017) bahwa tingkat stres kerja dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka akan menurunkan stres kerja karena mereka merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan.

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berpengaruh positif memiliki arti bahwa stres kerja yang meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hafni & Sari (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja yang terjadi pada karyawan memicu kondisi ketegangan dan dapat menyebabkan karyawan mengalami kebingungan serta ketidakjelasan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga hal ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention, work life balance berpengaruh positif dan signifikan

terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stres kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stres kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan simpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran atau rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif agar tercipta kondisi yang nyaman sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja dan dapat menciptakan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan juga diharapkan memperhatikan work life balance karyawan dengan mengevaluasi waktu kerja dan mengurangi intensitas dalam menghubungi karyawan di hari libur atau di luar jam kerja terkait pekerjaan agar kehidupan pribadi karyawan tidak terganggu sehingga dapat tercipta keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja karyawan baik kompensasi finansial maupun nonfinansial dengan baik dan melakukan analisis terkait beban kerja agar beban kerja yang ditanggung karyawan sesuai dengan porsi dan kemampuannya masing-masing sehingga hal ini dapat mengurangi tekanan karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan, & Puspitaningtyas, Z. (2016). Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif. In *Google Books* (Issue April 2016).
- Annisa Fajri. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Generasi Milenial Terhadap Ocb: Peran Pemediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 183–187.
- Basalamah, M. S. A., & Sinaga, S. R. (2023). *Faktor-Faktor Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar*. 05(03), 8498–8511.
- Dwi Afnisya'id, M., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta the Effect of Work-Life Balance on Employee Turnover Intention of Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Wiradaja Prima Kencana Pekanbaru. *Procuratio*, 7(1), 55–66.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8*  
<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

*dalam Riset Bisnis* (Cetakan 1, Vol. 21, Issue 1). PT Inkubator Penulis Indonesia.  
<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

- Jahya, A., Azlin, S. N. I., Othman, R., & Romaiha, N. R. (2020). Turnover Intention among Gen-Y: The Role of Training and Development, Compensation and Organizational Culture. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(10), 765–782. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i10/7975>
- Kerdipitak, C., & Jermittiparsert, K. (2020). *The Effects of Workplace Stress , Work-Life Balance on Turnover Intention : An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand*. 11(2). <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Khotimah, R. K., Partina, A., & Organisasi, K. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Komitmen Organisasi , dan Kompensasi Terhadap. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 251–259.
- Kurniati, N. P., & Oetomo, H. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Zangrandi Prima. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 2–18.
- Novi, N., & Susanti, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada Pt Kwangduk World Wide, Cikalong Wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44>
- Palanci, Y., Mengenci, C., Bayraktaroglu, S., & Emhan, A. (2021). *Analysis of workplace health and safety, job stress, interpersonal conflict, and turnover intention: a comparative study in the health sector*. 9(1), 76–86.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Praditya, M. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Okui Kopi. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(April), 27–37. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/economos/article/download/1615/984>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Putranti, H. R. D. (2022). Turnover Intention. In *eureka media aksara*.
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi*. 18, 10–22.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

- Supriadi, Y. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Website, A., Rsi, D., Muhadi, S., Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). J u r n a l K e p e r a w a t a n M u h a m m a d i y a h Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 77–83.
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 205–220. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1681>