

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN VARIABEL MEDIASI STRES
KERJA PADA KLINIK KECANTIKAN SUPER SKIN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

**Nadia Rahmalia Rahim
NIM : 30402200302**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

SKRIPSI

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN VARIABEL MEDIASI STRES KERJA PADA KLINIK KECANTIKAN SUPER SKIN

Disusun Oleh :

Nadia Rahmalia Rahim

NIM : 30402200302

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

Semarang, 5 November 2024

Pembimbing,



Agus Sobari, SE., M.Si.

NIK 210401048

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN VARIABEL MEDIASI STRES KERJA PADA
KLINIK KECANTIKAN SUPER SKIN**

Disusun Oleh :

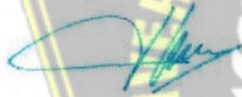
Nadia Rahmalia Rahim

30402200302

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 14 November 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing




Agus Sobari, SE., M.Si
NIK. 210401048

Penguji I



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus
NIK. 210498040

Penguji II



Farikha Amilahag, SST., MM
NIK. 210419061

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 14 November 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Rahmalia Rahim
NIM : 30402200302
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN VARIABEL MEDIASI STRES KERJA PADA KLINIK KECANTIKAN SUPER SKIN”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 1 Oktober 2024

Yang menyatakan,



Nadia Rahmalia Rahim

NIM. 30402200302

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadia Rahmalia Rahim
NIM : 30402200302
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul :

“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN VARIABEL MEDIASI STRES KERJA PADA KLINIK KECANTIKAN SUPER SKIN”

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka sebagai bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 1 Oktober 2024



Nadia Rahmalia Rahim

NIM 30402200302

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan (QS. Al-Insyirah 94: 5-6)”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ibu, ayah (alm), kakak-kakak, dan ponakan saya tercinta yang selalu memberikan dukungan baik spiritual maupun material serta do'a yang tiada hentinya.
2. Bapak Agus Sobari SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Segenap dosen Fakultas Ekonomi yang telah berjasa dalam mendidik dan membimbing.
4. Sahabat dan teman-teman serta orang terdekat yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan do'a.
5. Almamater tercinta.

ABSTRAK

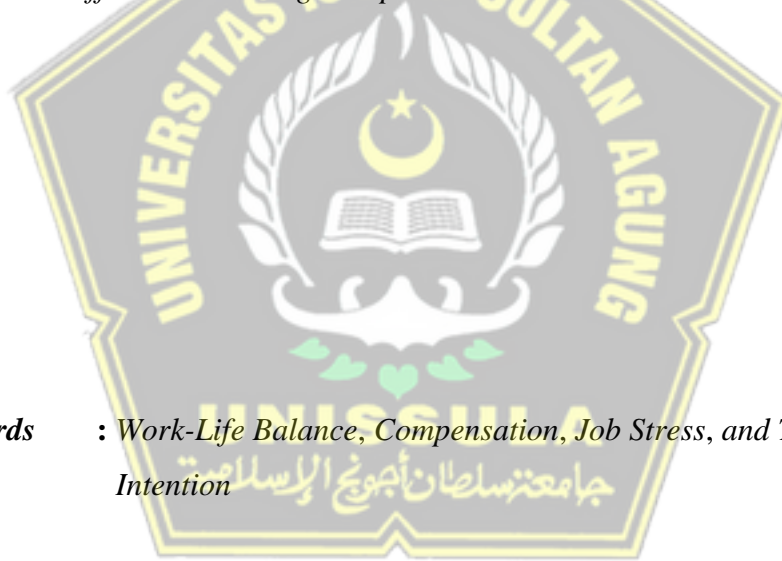
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Klinik Kecantikan Super Skin dengan variabel mediasi stres kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat *explanatory*. Sampel yang digunakan berjumlah 78 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Metode pengumpulan data meliputi kuesioner, studi pustaka, dan data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS versi 3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres Kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Turnover Intention*, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi Kompensasi dan *Turnover Intention*.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effect of work-life balance and compensation on turnover intention of Super Skin Beauty Clinic employees with the mediating variable of job stress. The method used in this research is quantitative method which is explanatory. The sample used amounted to 78 people with sampling techniques using non probability sampling. Data collection methods include questionnaires, literature studies, and data obtained, then analyzed using SmartPLS version 3. The results of data analysis show that Work Life Balance and Compensation have a negative and significant effect on Job Stress, Job Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention, Job Stress has a significant effect in mediating Work Life Balance and Turnover Intention, and Job Stress has a significant effect in mediating Compensation and Turnover Intention.

Keywords : *Work-Life Balance, Compensation, Job Stress, and Turnover Intention*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Variabel Mediasi Stres Kerja pada Klinik Kecantikan Super Skin” dengan tepat waktu.

Penyusunan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan bantuan serta dukungannya dalam penulisan Skripsi ini diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Kepada Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Kepada bapak Dr. Lutfi Nurholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Agus Sobari, SE., M.Si. selaku pembimbing yang senantiasa dengan sepenuh hati memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Skripsi ini.
4. Bapak Edo Santo Saputra selaku Kepala HRD Klinik Kecantikan Super Skin yang telah mengizinkan, membimbing, dan mendukung dalam penulisan Skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang senantiasa selalu memberikan bimbingan dan dukungan.
6. Kepada ibu, ayah (alm), mas Iyan, mbak Nova, dan adek Zahwan yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh teman-teman kelas Manajemen yang selalu memberikan semangat dalam proses penyusunan Skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat banyak keterbatasan serta kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi penyempurnaan penulisan ini. Semoga dengan adanya Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, Oktober 2024

Penulis

Nadia Rahmalia Rahim

NIM 30402200302

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	13
2.1.2 Kompensasi	15
2.1.3 Stres Kerja	19
2.1.4 Turnover Intention.....	20

2.2 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Stres Kerja	22
2.3 Hubungan Kompensasi dengan Stres Kerja.....	23
2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention	23
2.5 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Turnover Intention	24
2.6 Hubungan Kompensasi dengan Turnover Intention	25
2.7 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Turnover Intention melalui Mediasi Stres Kerja.....	25
2.8 Hubungan Kompensasi dengan Turnover Intention melalui Mediasi Stres Kerja.....	26
2.9 Model Kerangka Pemikiran Teoritis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.3 Data dan Penelitian	29
3.3.1 Sumber dan Jenis Data	29
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	31
3.5 Metode Analisis Data.....	33
3.5.1 Analisis Outer Model	35
3.5.2 Analisis Inner Model	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Responden.....	38
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.2.1 Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	43
4.2.2 Variabel Kompensasi	44
4.2.3 Variabel Stres Kerja	45
4.2.4 Variabel Turnover Intention	46
4.3 Analisis Outer Model.....	48
4.3.1 Analisis Convergent Validity	48
4.3.2 Analisis Discriminant Validity	51
4.3.3 Analisis Reliabilitas.....	53
4.4 Analisis Inner Model.....	54
4.4.1 Analisis R Square (R^2).....	54
4.4.2 Analisis Q Square (Q^2)	55

4.4.3	Analisis Hipotesis.....	56
4.5	Pembahasan.....	60
4.5.1	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Stres Kerja	60
4.5.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja.....	60
4.5.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention	61
4.5.4	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention	62
4.5.5	Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention	63
4.5.6	Pengaruh Stres Kerja dalam Memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Turnover Intention.....	64
4.5.7	Pengaruh Stres Kerja dalam Memediasi Kompensasi dan Turnover Intention.....	64
BAB V	PENUTUP.....	66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Implikasi Penelitian	67
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	67
5.4	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	78



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tingkat Turnover Karyawan Klinik Kecantikan Super Skin	7
Tabel 1.2 Research Gap	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	33
Tabel 4.1 Identitas Responden	38
Tabel 4.2 Jenjang Interval	43
Tabel 4.3 Statistik Deskripsi Keseimbangan Kehidupan Kerja	43
Tabel 4.4 Statistik Deskripsi Kompensasi	44
Tabel 4.5 Statistik Deskripsi Stres Kerja	45
Tabel 4.6 Statistik Deskripsi <i>Turnover Intention</i>	47
Tabel 4.7 Nilai Loading Factor Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja	49
Tabel 4.8 Nilai Loading Factor Variabel Kompensasi	49
Tabel 4.9 Nilai Loading Factor Variabel Stres Kerja	50
Tabel 4.10 Nilai Loading Factor Variabel <i>Turnover Intention</i>	50
Tabel 4.11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	51
Tabel 4.12 Nilai Fornell-Larcker antar Variabel	52
Tabel 4.13 Nilai Cross Loading antara Variabel dengan Indikator	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.15 Nilai R Square	55
Tabel 4.16 Nilai Q Square	56
Tabel 4.17 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	57
Tabel 4.18 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Melalui Stres Kerja	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Teoritis	27
Gambar 4.1 Hasil Analisis Model.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2. Data Tabulasi Responden.....	82
Lampiran 3. Hasil Olah Data	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sebagai salah satu aset strategis perusahaan, sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar sumber daya manusia dapat terus memberikan energi, kinerja, dan upaya mereka kepada perusahaan dengan cara yang tepat dan optimal, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga dan mempertahankan mereka (Monica & Prasetyo, 2021). Setiap bisnis harus dapat meningkatkan kualitas karena persaingan bisnis yang semakin kompleks saat ini. Untuk itu, perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusianya agar dapat tetap bertahan di pasar yang ditandai dengan perubahan yang terus menerus (Suta & Ardana, 2018).

Setiap perusahaan yang berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya pasti ingin menghasilkan tenaga kerja yang memiliki potensi, kompetensi, dan pengalaman yang tinggi agar dapat bekerja secara efektif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Bagaimanapun juga, keberhasilan bisnis bergantung pada produktivitas, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas tenaga kerjanya. Kegagalan dalam mengelola SDM dapat berdampak pula pada proses pencapaian sasaran yang telah direncanakan di dalam organisasi baik pencapaian profit, kualitas kinerja maupun keberlangsungan hidup organisasi (Suta & Ardana, 2018).

Lembaga Konsultan Deloitte mengatakan bahwa generasi saat ini memiliki loyalitas yang rendah pada tempat kerjanya karena suka berpindah-pindah pekerjaan. Mayoritas dari mereka hanya bertahan selama 2-5 tahun dan berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Kelemahan karakteristik generasi saat ini yaitu mudah bosan terhadap pekerjaannya karena mereka selalu ingin mencari pengalaman dan tantangan yang baru. Generasi saat ini 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 tersebut jika tidak diatasi yaitu dapat meningkatkan *turnover intention* di perusahaan.

Turnover intention merupakan situasi keinginan dimana seorang karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan (Sudarijati et al., 2022). Menurut Oktaviani & Budiono (2018), *turnover intention* yaitu kesadaran seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya tanpa unsur paksaan. Dampak dari adanya *turnover intention* yaitu dapat mengakibatkan ketidakstabilan suatu perusahaan seperti kondisi tenaga kerja, menurunnya tingkat produktivitas, dan mengganggu kegiatan operasional perusahaan (Wirya & Andiani, 2020).

Menurut survei Deloitte tahun 2024, keseimbangan kehidupan kerja menjadi alasan utama karyawan bekerja di suatu perusahaan. Selain itu, juga terdapat beberapa alasan kuat lainnya seperti kesempatan belajar dan pengembangan, gaji

atau tunjangan finansial yang sesuai, budaya tempat kerja yang positif, jam kerja yang fleksibel, dan kesempatan untuk maju dalam karir. Sedangkan alasan utama karyawan untuk meninggalkan perusahaan mereka yaitu gaji yang tidak cukup tinggi, kurangnya peluang pengembangan karier, kelelahan karena bekerja, pekerjaan yang dapat merugikan kesehatan mental karyawan, pekerjaan yang kurang memuaskan, kurangnya keseimbangan kehidupan kerja yang positif, dan kurangnya kesempatan belajar. Meskipun terdapat banyak faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaannya, 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.

Adanya *turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan maka perusahaan harus mencari karyawan pengganti dengan merekrut dan memberikan *training* dari awal kepada karyawan baru. Hal tersebut 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). Selain itu, karyawan baru harus melakukan proses adaptasi terlebih dahulu dengan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan sehingga dapat mengganggu produktivitas perusahaan (Halim & Antolis, 2021). Diharapkan perusahaan memiliki upaya untuk menekan fenomena perpindahan karyawan dengan memperbaiki sistem kerja, menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung dan mensejahterakan karyawannya agar mereka merasa nyaman dan ingin terus menetap di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Basalamah & Sinaga (2023) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Keseimbangan kehidupan kerja menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memenuhi keseimbangan kehidupan karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yaitu pembagian waktu bagi suatu individu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang harus diprioritaskan (Praditya & Irbayuni, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja memiliki arti bahwa seseorang mampu mengatur waktu untuk tanggung jawab pekerjaan dan waktu diluar pekerjaan dengan meluangkan waktu bersama keluarga, teman, maupun diri sendiri. Adapun fenomena *work life imbalance* atau ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yaitu kebalikan dari *work life balance*. Jika karyawan mengalami *work life imbalance* maka dapat menimbulkan pikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja (Hafid & Prasetyo, 2019). Karyawan yang berhasil menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya dapat terhindar dari konflik peran karena merasa puas dengan kehidupan pekerjaan dan keluarganya (Kelliher et al., 2019).

Hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi *turnover intention* selain meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang sepadan. Banyaknya tuntutan pekerjaan dan target yang harus dicapai, tentu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya harus sepadan. Menurut Praditya (2022) kompensasi adalah jumlah seluruh

pendapatan yang berbentuk finansial dan nonfinansial yang diberikan perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bayaran untuk karyawan dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Rahmadina & Supriadi, 2022) Oleh karena itu, karyawan mengharapkan kompensasi yang didapatkan bisa sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan (Salehah & Harini, 2021). Kompensasi bertujuan untuk mensejahterakan karyawan dan agar lebih termotivasi untuk bekerja (Sutikno, 2020).

Fenomena *turnover intention* juga dapat disebabkan oleh adanya stres kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang mengalami tekanan atau ketegangan di lingkungan kerjanya karena merasa terbebani dalam melaksanakan kewajibannya (Susanti, 2020). Menurut Halim & Antolis (2021) karyawan yang mengalami stres ditandai dengan perasaan yang lebih sensitif dan emosi yang tidak stabil yang dapat menghambat karyawan untuk berpikir positif sehingga akan berdampak pada pekerjaannya. Semakin tinggi seseorang yang berada di bawah tekanan, maka akan semakin terganggu kondisi fisik maupun psikologisnya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022). Umar et al (2017) menjelaskan bahwa stres kerja menimbulkan beberapa gejala seperti gejala fisik, psikologis, dan perilaku seseorang. Stres muncul karena adanya berbagai macam faktor seperti faktor lingkungan, tuntutan peran, tuntutan tugas, masalah pribadi, masalah keluarga, ketidakpastian ekonomi, dan faktor organisasi (Handayani & Daulay, 2021).

Turnover intention dapat mempengaruhi produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong karyawan dengan menyediakan platform untuk mencapai tujuan melalui praktik dan fleksibilitas

pekerjaan yang mencakup pengakuan, gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi, stresor peran, dan dengan memberikan insentif lain yang akan memastikan atau mendorong niat karyawan untuk tetap tinggal dan menekan *turnover intention*.

Perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan dan kesehatan yaitu Klinik Kecantikan Super Skin yang telah berdiri sejak tahun 2016 dan telah memiliki 16 cabang dan 1 kantor pusat. Klinik kecantikan Super Skin merupakan sebuah pusat perawatan kecantikan yang menawarkan beragam layanan untuk merawat dan meningkatkan kesehatan dan penampilan kulit. Klinik ini dikenal karena menyediakan berbagai treatment yang terkini dan terpercaya dalam industri kecantikan, mulai dari perawatan kulit wajah, perawatan tubuh, hingga prosedur medis estetika non-invasif. Super Skin memiliki tim profesional yang terampil dan berpengalaman dalam memberikan pelayanan yang personal dan berkualitas kepada setiap pelanggan. Mereka telah menjalani pelatihan yang ketat dan terus-menerus diperbarui dengan tren dan teknik terbaru dalam perawatan kulit. Tim karyawan ini terdiri dari dokter kulit, ahli estetika, terapis kecantikan, dan staf administrasi yang ramah dan siap membantu para pelanggan.

Selain memiliki keahlian dalam layanan perawatan kulit, karyawan Super Skin juga dikenal karena pelayanan pelanggan yang baik. Mereka berkomitmen untuk memberikan pengalaman yang menyenangkan dan memuaskan bagi setiap pelanggan dengan menyediakan konsultasi yang komprehensif, menjawab pertanyaan dengan jelas, dan memberikan saran perawatan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan setiap individu. Karyawan Super Skin tidak hanya memiliki

keahlian dalam bidang kecantikan, tetapi juga memiliki sikap profesionalisme yang tinggi dan berkomitmen untuk memberikan layanan yang terbaik kepada setiap pelanggan.

Tabel 1. 1 Data Tingkat Turnover Karyawan Klinik Kecantikan Super Skin

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Keluar	Turnover (%)
2020	91	12	13,19
2021	104	43	41,35
2022	286	29	10,14
2023	313	32	10,22

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui fenomena gap pada penelitian ini bahwa tingkat *turnover* karyawan dari tahun 2020-2023 mengalami fluktuasi yang signifikan. Khususnya ditahun 2020 dan 2021 tingkat *turnover* karyawan meningkat dari 13,19% menjadi 41,35%. Ditahun 2022 tingkat *turnover* karyawan sebesar 10,14%. Pada tahun 2023 tingkat *turnover* karyawan meningkat menjadi 10,22%. Tingkat *turnover* karyawan Klinik Kecantikan Super Skin menurut Gillis (Mardiana, Hubies & Pandjaitan, 2014) dinilai normal namun mengalami kenaikan pada tahun 2023 dari tahun 2022. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Gillis (Mardiana, Hubies & Pandjaitan, 2014) bahwa *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahun.

Besarnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan Super Skin harus diiringi dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang lebih produktif dan baik serta kompensasi yang sesuai dengan beban kerja. Oleh karena itu, Super Skin

perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan karyawannya dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya agar tingkat stres berkurang serta dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Hal tersebut bisa dilakukan dengan penerapan kebijakan fleksibilitas jam kerja, cuti yang fleksibel, dan kompensasi yang sepadan dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, manajemen Super Skin juga dapat menyediakan sumber daya dan dukungan untuk membantu karyawan mengelola stres, meningkatkan kesehatan mental, dan menyeimbangkan komitmen kerja dengan kegiatan di luar pekerjaan.

Dari uraian tersebut, penelitian ini menemukan adanya fenomena perbedaan hasil penelitian (*research gap*) sebagai berikut :



Tabel 1. 2 Research Gap

No	Hipotesis	Hasil
1.	Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	<p>Sumber : Afnisyia & Aulia (2021), Barage & Sadarusman (2022)</p> <p>Hasil : <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Barage & Sadarusman, 2022).</p> <p>Ketika karyawan mencapai titik keseimbangan yang tinggi atau work life balance maka akan cenderung memiliki keinginan yang rendah untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, maka dalam penelitian ini <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Afnisyia & Aulia, 2021)</p>
2.	Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	<p>Sumber : Adhampalindo & Kamela (2022), Yelfira & Soeling (2021), Saputra et al (2022)</p> <p>Hasil : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Adhampalindo & Kamela, 2022).</p> <p>Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Yelfira & Soeling, 2021).</p> <p>Kompensasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> yang artinya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat niat karyawan untuk mengundurkan diri (Saputra et al, 2022).</p>
3.	Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	<p>Sumber : Hasna (2023), Deswarta et al (2021)</p> <p>Hasil : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Hasna, 2023).</p> <p>Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> (Deswarta et al., 2021).</p>

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas menunjukkan masih adanya inkonsistensi. Maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali pada keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjabaran yang diberikan pada latar belakang, yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap stres kerja?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja dalam memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja dalam memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja pada karyawan klinik kecantikan Super Skin.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pada karyawan klinik kecantikan Super Skin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan klinik kecantikan Super Skin.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan klinik kecantikan Super Skin.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan klinik kecantikan Super Skin.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dalam memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan klinik kecantikan Super Skin.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dalam memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan klinik kecantikan Super Skin.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini memiliki manfaat bagi perusahaan, akademis, peneliti, dan pihak lain, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dihasilkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan faktor yang menjadi pengaruh *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu hasil dari penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran dan bukti empiris mengenai topik yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, stres kerja, dan *turnover intention*.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat mendatangkan manfaat bagi peneliti. Manfaat yang pertama yaitu peneliti dapat menerapkan langsung teori yang telah dipelajari didalam kampus ke dalam kondisi yang sesungguhnya. Manfaat yang kedua yaitu peneliti dapat meningkatkan kemampuannya dalam melakukan penelitian dan mendapatkan ilmu baru selama proses penelitian.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

Keseimbangan kehidupan kerja adalah ide yang menggambarkan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Ini mencerminkan situasi di mana seseorang merasa terlibat dan puas baik dalam aspek kehidupan pribadi maupun profesional mereka di tempat kerja. Isabel et al. (2019) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah keterkaitan yang seimbang antara pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dan kehidupan personal. Keseimbangan ini memiliki dampak yang signifikan pada aspek-aspek seperti kesehatan, kesejahteraan, mutu hidup, kinerja organisasi, pengurangan stres, dan pembangunan relasi manusia dan sosial yang berkelanjutan. Gagasan tentang keseimbangan kehidupan kerja didasarkan pada keyakinan bahwa kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi saling melengkapi satu sama lain, bertujuan untuk mencapai kehidupan yang lebih harmonis. Menurut Gragnano et al. (2020), keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai cara individu melihat kesetaraan antara aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan, yang dapat mendukung pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu pada saat ini.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat diartikan sebagai usaha seseorang untuk mencapai kehidupan yang seimbang dengan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, dengan tujuan mencapai kehidupan yang

ideal. Das & Baruah (2013) menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mempertahankan komitmen dan retensi karyawan. Hal ini didukung oleh Parthasarathy & Zimmermann (2012), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat memberikan manfaat, salah satunya adalah meningkatkan efisiensi dan retensi karyawan yang dapat menekan *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

Greenhaus et al. (2003) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat dibagi menjadi keseimbangan positif dan keseimbangan negatif, yang tercermin dalam tingkat keterlibatan, komitmen waktu, dan tingkat kepuasan subjektif individu. Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut McDonald & Bradley (2017) yaitu sebagai berikut :

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu mencakup alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator keseimbangan waktu meliputi :

- a. Sistem jam kerja.
- b. Kemampuan manajemen waktu.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis yang serupa antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator keseimbangan keterlibatan meliputi :

- a. Sikap tanggung jawab.
- b. Sikap profesional.

c. Distribusi keterlibatan.

3. Keseimbangan Kepuasan

Ini mencerminkan tingkat kepuasan yang seimbang antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator keseimbangan kepuasan meliputi :

- a. Kepuasan individu.
- b. Harmonisasi antara keluarga dan karier.
- c. Kepuasan dengan peran yang dimiliki.

2.1.2 KOMPENSASI

Menurut Kawiana (2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan. Menurut Syafri & Alwi (2014) kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi, kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri. Bagi organisasi kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan sumber daya manusia yang ada, karenanya peningkatan produktivitas organisasi

tidak selamanya dengan pergantian pegawai tetapi dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi pegawai.

Menurut Martoyo dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Menurut Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja oleh perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan masing-masing tenaga kerja terhadap pencapaian perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa) yaitu sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik,

sedangkan pengusaha/atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balasa jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang terqualifikasi untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (contohnya seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Simamora (2015) dalam Dahlia (2022) terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/Upah

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

2. Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

2.1.3 STRES KERJA

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Fahmi (2016) mendefinisikan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

Menurut King (dalam Asih et al., 2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan

tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai bahkan *turnover intention*.

Indikator stres kerja menurut Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut :

1. Konflik, merupakan perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok.
2. Komunikasi, merupakan proses pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi.
3. Waktu kerja, merupakan waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari maupun malam hari. Hal tersebut mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Sikap pimpinan, diukur dari persepsi mengenai sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas.
5. Beban kerja, sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.4 TURNOVER INTENTION

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya

(Zeffane, dalam Halimah et al., 2016). Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/perusahaan (Ronodipuro & Husnan, dalam Maarif & Kartika 2014).

Menurut Mathis & Jackson (2008) *turnover* merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Mobley et al (dikutip oleh Khikmawati, 2015) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, dalam Maarif & Kartika, 2014).

Indikator dari *turnover intention* menurut Mobley et al (dikutip oleh Halimah et al, 2016) adalah sebagai berikut :

1. *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk Keluar)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. *Intention to search for alternative* (Pencarian Alternatif Pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2 HUBUNGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN

STRES KERJA

Kebijakan kerja fleksibel dan dukungan manajemen yang baik dapat mengurangi tingkat stres kerja yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hasil penelitian Allen et al. (2000), menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepuasan kerja serta kesejahteraan karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Grawitch & Barber (2010), bahwa fleksibilitas kerja dan dukungan non-kerja secara signifikan mengurangi stres kerja. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu maka ditetapkan hipotesis yang pertama yaitu :

H1 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *stres kerja*.

2.3 HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN STRES KERJA

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian Haar et al. (2014), bahwa kompensasi yang adil dan memadai berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup, serta berhubungan negatif dengan stres kerja. Kompensasi yang baik dapat mengurangi tekanan finansial yang menjadi salah satu sumber stres kerja. Peningkatan gaji dan tunjangan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian Sharma et al. (2015) menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat berfungsi sebagai buffer terhadap stres kerja yang disebabkan oleh konflik kerja-keluarga. Kompensasi yang baik membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan lebih efektif, sehingga mengurangi stres. Parker et al. (2013) menyatakan bahwa dukungan organisasi dalam bentuk kompensasi yang memadai dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu maka ditetapkan hipotesis yang kedua yaitu :

H2 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *stres kerja*.

2.4 HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION

Stress kerja yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari karyawan, sehingga dampak psikologis yang paling sederhana dari adanya stress karyawan adalah dapat berwujud pada perilaku negatif di tempat kerja, meningkatnya absensi, dan berhenti dari pekerjaan (Pricelda & Pramono,

2021). Hasil penelitian Pricelda & Pramono (2021), didukung pula oleh penelitian Deswarta et al (2021) yang menemukan hasil stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention karyawan yang terjadi. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu maka ditetapkan hipotesis yang ketiga yaitu :

H3 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.5 HUBUNGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan ketika karyawan merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan karier atau pekerjaannya dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Karyawan yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan membuat dirinya merasa lebih nyaman dan fokus terhadap pekerjaannya, hal ini akan mengarah pada perilaku kerja yang positif. Maka ketika karyawan mencapai titik keseimbangan yang tinggi atau *work life balance* karyawan akan cenderung memiliki keinginan yang rendah untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, hal ini sejalan dengan pendapat (Barage & Sudarusman, 2022) dalam penelitiannya. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maudul & Medina (2022) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu maka ditetapkan hipotesis yang keempat yaitu :

H4 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.6 HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN TURNOVER INTENTION

Kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang berupa gaji, tunjangan, bonus dan lainnya. Selain itu kompensasi juga merupakan salah satu hal yang paling penting untuk seseorang dalam mencari pekerjaannya karena ketika seseorang tidak puas terhadap kompensasi yang diterima maka tidak sedikit kemungkinan seseorang untuk mempunyai niat keluar dari pekerjaan tersebut (Ardan & Jaelani, 2021). *Turnover intention* ialah kecenderungan atau hasrat karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerjanya sebagai hasil dari preferensi dan keputusan pribadi mereka sendiri. Maka dari itu selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al (2022) dan Praditya & Irbayuni (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention yang artinya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu maka ditetapkan hipotesis yang kelima yaitu :

H5 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.7 HUBUNGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI STRES KERJA

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik mengurangi stres yang dialami karyawan. Karyawan yang mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja merupakan prediktor kuat dari *turnover intention*. Karyawan yang mengalami stres kronis lebih mungkin mempertimbangkan untuk

meninggalkan pekerjaan mereka. Stres kerja berperan sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan kerja dan *turnover intention*. Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk meningkatkan stres kerja, yang kemudian meningkatkan niat untuk keluar. Dalam penelitian Kreiner et al. (2009) menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengatur batas-batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan oleh karena itu, memiliki niat keluar yang lebih rendah. Dalam penelitian Podsakoff et al. (2007) mengidentifikasi stres kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* dan menunjukkan bagaimana jenis stres yang berbeda dapat mempengaruhi hasil kerja secara berbeda. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu maka ditetapkan hipotesis yang keenam yaitu :

H6 : Stres kerja memiliki pengaruh dalam memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*.

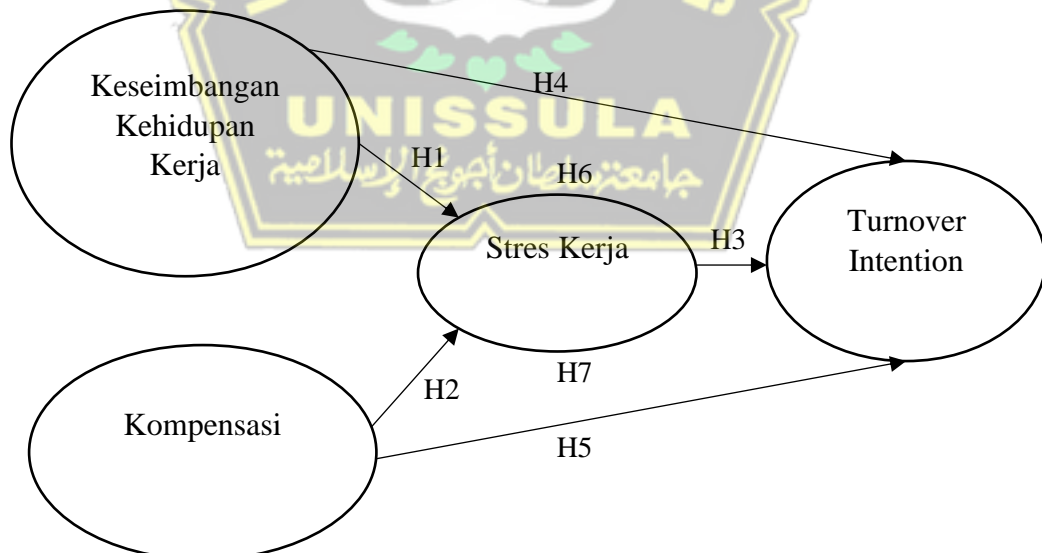
2.8 HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI STRES KERJA

Kompensasi yang memadai dan adil dapat mengurangi stres kerja dengan memberikan kepuasan finansial dan penghargaan terhadap usaha yang diberikan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dibayar dengan adil, tingkat stres kerja cenderung menurun. Stres kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong niat untuk keluar. Karyawan yang merasa stres di tempat kerja lebih mungkin untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka. Stres kerja berperan sebagai mediator antara kompensasi dan *turnover intention*. Kompensasi yang tidak memadai dapat meningkatkan stres kerja, yang kemudian

meningkatkan niat untuk keluar. Dalam penelitian Malik et al. (2011) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan promosi yang jelas secara signifikan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengurangi niat untuk keluar. Dalam penelitian Podsakoff et al. (2007) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan turnover intention dan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat meningkatkan stres kerja. Dalam penelitian Yang (2010) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi *turnover intention*. Berdasarkan paparan diatas, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini yaitu :

H7 : Stres kerja memiliki pengaruh dalam memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*.

2.9 MODEL KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Teoritis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 JENIS PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory*, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Hipotesis tersebut menunjukkan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan *turnover intention*, kompensasi dan *turnover intention*, stres kerja dan *turnover intention*, keseimbangan kehidupan kerja dan *turnover intention* melalui mediasi stres kerja, dan kompensasi dan *turnover intention* melalui mediasi stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menguji kelima hubungan tersebut (Mania, 2020).

3.2 POPULASI DAN SAMPEL

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi merupakan area umum yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek yang diteliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan Klinik Kecantikan Super Skin. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 354 karyawan di 16 cabang.

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan teknik pengambilan sampel dengan rumus Slovin, yaitu rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi

e = Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi atau persentase toleransi ketidakpastian disebabkan oleh kesalahan dalam pengambilan sampel. Persentase kesalahan yang diinginkan dalam penelitian ini yaitu 10%, berarti bahwa kesalahan yang dapat diterima sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan sebesar 90%. Pemilihan tingkat kesalahan 10% didasarkan pada batas maksimal yang dapat diterima dalam penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 karyawan.

3.3 DATA DAN PENELITIAN

3.3.1 SUMBER DAN JENIS DATA

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber asli tanpa perantara. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui data dari perusahaan dan dari kuesioner yang diisi oleh responden mengenai variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi Stres Kerja di Klinik Kecantikan Super Skin.

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup informasi terkait dengan Klinik Kecantikan Super Skin. Sumber data sekunder ini bisa berasal dari jurnal, buku, skripsi, dan penelitian sebelumnya.

3.3.2 METODE PENGUMPULAN DATA

Keberhasilan suatu penelitian sangat ditentukan oleh metode pengumpulan data yang digunakan. Seorang peneliti harus mampu melakukan observasi yang cermat terhadap kondisi atau objek yang sedang diteliti untuk memastikan data yang dikumpulkan memiliki validitas. Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Raihan (2017), kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memberikan tanggapan atau menjawab pertanyaan dalam penelitian. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pernyataan untuk menilai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi Stres Kerja di Klinik Kecantikan Super Skin. Kuesioner ini mencakup pernyataan mengenai variabel-variabel yang ingin diteliti, seperti keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, stres kerja dan *turnover intention*, yang dijawab oleh responden menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1
Tidak Setuju	diberi skor 2
Cukup Setuju	diberi skor 3
Setuju	diberi skor 4
Sangat Setuju	diberi skor 5

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan buku, jurnal, atau referensi lainnya yang berkaitan dengan teori variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*, dan Stres Kerja. Referensi ini kemudian diteliti untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap masalah yang sedang diteliti.

3.4 DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016), variabel penelitian pada dasarnya merujuk pada segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi dan dianalisis, dengan tujuan memperoleh pemahaman dan informasi yang relevan untuk kemudian disimpulkan. Jenis variabel yang dipilih bergantung pada konteks penelitian yang sedang dilakukan. Dalam konteks penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang menjadi fokus yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) menjelaskan bahwa jika terdapat dua variabel independen yang saling terkait dan satu variabel mengalami perubahan yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain, maka variabel yang menjadi penyebab perubahan tersebut dianggap sebagai variabel

independen. Variabel ini sering dikenal sebagai variabel stimulus, *predictor*, atau *antecedent*. Dalam konteks penelitian ini, variabel independennya adalah keseimbangan kehidupan kerja dan Kompensasi (X).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) menjelaskan bahwa jika terdapat dua variabel yang saling terkait dan satu variabel mengalami perubahan yang dipengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain, maka variabel yang mengalami perubahan tersebut dianggap sebagai variabel terikat. Variabel ini umumnya dikenal sebagai variabel *output*, kriteria, atau konsekuensi. Dalam konteks penelitian ini, variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y).

3. Variabel Mediasi (Intervening Variable)

Menurut Sugiyono (2019), variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah stres kerja (Z).

Selanjutnya, definisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas terhadap makna setiap variabel penelitian yang telah didefinisikan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara individu melihat keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan, yang dapat mendukung pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu pada saat ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu. 2. Keseimbangan keterlibatan. (McDonald dan Bradley, 2017)
Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/upah. 2. Insentif. (Simamora, 2015)
Stres Kerja	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja. 2. Konflik. (Hasibuan, 2014)
Turnover Intention	<i>Turnover intention</i> (niat untuk keluar) adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thinking of quitting</i> (memikirkan untuk keluar). 2. <i>Intention to search for alternative</i> (pencarian alternatif pekerjaan). (Halimah et. al., 2016)

Sumber : Data yang diolah dari berbagai sumber, 2024

3.5 METODE ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2014) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan dalam

analisis data yaitu kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis respondennya, menyediakan data tiap variabel yang akan diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Kemudian data dapat kita dapatkan dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses analisis data dengan cara mengorganisasikan ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih manayang penting yang dapat di pelajari dan membuat kesimpulan mengenai datayang sudah dianalisis sehingga data dengan mudah dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Untuk membahas pertanyaan pokok dari penelitian, peneliti menggunakan uji statistik. Metode Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3 yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) berbasis komponen atau varian. Disiplin statistik yang dikenal sebagai pemodelan persamaan struktural, atau SEM, mampu mengevaluasi kumpulan hubungan yang relatif menantang untuk diukur secara bersamaan. Dalam Ghozali (2020) mengklaim bahwa PLS merupakan metode analisis *soft modeling* karena tidak mengasumsikan bahwa data harus diukur dalam proporsi tertentu dan memungkinkan ukuran sampel yang kecil (kurang dari 100 sampel). Pada penelitian ini, penulis menggunakan program SEM dan PLS dengan metode partial least square.

1. Analisis *Outer Model*.
2. Analisis *Inner Model*.

3.5.1 ANALISIS OUTER MODEL

Hubungan antara indeks dan variabel laten diuraikan dalam model ini. Bisa dikatakan bahwa setiap hubungan indikator dengan variabel latennya ditentukan oleh model ekstrinsik.

1. *Convergent Validity*

Nilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikator. Nilai *loading factor* $> 0,7$ dikatakan ideal dan nilai *loading factor* $> 0,5$ masih dapat diterima. Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$ (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Discriminant Validity*

Dengan membandingkan beban pada struktur yang bersangkutan, yang harus lebih besar dari beban pada struktur lain, terhadap nilai ini, faktor beban silang atau nilai *cross loading* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu struktur cukup diskriminatif. Nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,7$ (Ghozali & Latan, 2015).

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

1. *Composite Reliability*. Data yang memiliki *Composite Reliability* $> 0,7$ memiliki reliabilitas yang tinggi.

2. *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dapat diperkuat dengan memanfaatkan dari nilai *Cronbach's alpha*. Sebuah variabel dapat dikatakan solid atau memenuhi *cronbach's alpha* jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$.

3.5.2 ANALISIS INNER MODEL

Tujuan dari analisis inner model, juga dikenal sebagai analisis model struktural, adalah untuk menjamin kebenaran dan kekuatan struktur yang dibangun.

1. R Square (R^2)

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R Square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R Square (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R Square (R^2) 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Hasil dari PLS R Square (R^2) merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

2. Q Square

Disamping melihat besarnya R Square (R^2), evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan Q Square untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai Q Square > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai

predictive relevance, sedangkan nilai $Q\text{ Square} < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali & Latan, 2015). $Q\text{ Square}$ mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3. Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Setelah hipotesis ditetapkan, langkah selanjutnya adalah mengujinya. Untuk memperjelas arah hubungan antara variabel endogen dan eksogen dilakukan pengujian hipotesis. Pada penelitian ini digunakan metode bootstrapping dan aplikasi SmartPLS untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil nilai t -statistic dan juga p -values. Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Bootstrapping adalah metode penyampelan berulang (resampling) menggunakan metode berbasis resampling menggunakan sampel berulang dari sampel data asli untuk menghitung uji statistik (Wijaya, 2019). Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t -value 1,65 (significance level = 10%), 1,96 (significance level = 5%) dan 2,58 (significance level = 1%). Pada penelitian ini, tingkat signifikansi statistik yang dipakai untuk menerima atau menolak suatu hipotesis adalah 5%. Artinya, tingkat kepercayaan yang diperlukan untuk menolak hipotesis adalah 0,05 jika dipilih 5% untuk signifikansi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM RESPONDEN

Bagian ini menyajikan deskripsi mengenai kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan subyek penelitian. Berikut ini merupakan hasil olah data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, cabang, dan posisi pekerjaan.

Tabel 4. 1 Identitas Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	78	100%
Laki-laki	0	0%
Total	78	100%
Usia		
18-22 tahun	13	17%
23-27 tahun	49	63%
28-32 tahun	10	13%
>32 tahun	6	8%
Total	78	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	22	28%
D3	13	17%
D4/S1	43	55%
Total	78	100%
Status Pernikahan		
Belum Menikah	56	72%
Sudah Menikah	22	28%
Total	78	100%

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Cabang		
Pamularsih	5	6%
Purwokerto	5	6%
Fatmawati	5	6%
Kendal	3	4%
Pati	5	6%
Sragen	5	6%
Surabaya Rungkut	5	6%
Surabaya Lakarsantri	5	6%
Kudus	3	4%
Solo	3	4%
Pekalongan	5	6%
Rembang	3	4%
Bojonegoro	6	8%
Tuban	3	4%
Sultan Agung	12	15%
Kenjeran	5	6%
Total	78	100%
Posisi Pekerjaan		
Kepala Cabang	7	9%
Admin Cabang	15	19%
Terapis	56	72%
Total	78	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa dilihat dari sisi jenis kelamin responden, responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 78 orang (100%) dan responden berjenis kelamin laki-laki tidak ada (0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sisi jenis kelamin responden, semua responden penelitian ini yaitu berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan bahwa rata-rata karyawan Super Skin berjenis kelamin perempuan.

Dilihat dari sisi usia responden, responden yang berusia 18-22 tahun yaitu sebanyak 13 orang (17%), responden yang berusia 23-27 tahun yaitu 49 orang (63%), responden yang berusia 28-32 tahun yaitu 10 orang (13%), dan responden yang berusia >32 tahun yaitu sebanyak 6 orang (8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sisi usia responden, mayoritas responden penelitian ini yaitu berusia 23-27 tahun. Hal ini dikarenakan usia 23-27 tahun umumnya merupakan periode awal karier dimana seseorang sudah menyelesaikan pendidikan dan memiliki pengalaman awal di dunia kerja. Selain itu, usia ini juga cenderung memiliki fleksibilitas dan energi tinggi yang sesuai dengan tuntutan kerja di industri kecantikan yang dinamis dan memerlukan interaksi aktif dengan pelanggan.

Dilihat dari sisi pendidikan terakhir responden, responden yang berpendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 22 orang (28%), responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 13 orang (17%), dan responden yang berpendidikan D4/S1 yaitu sebanyak 43 orang (55%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sisi pendidikan terakhir responden, mayoritas responden penelitian ini yaitu berpendidikan terakhir D4/S1. Hal ini dikarenakan karyawan Super Skin rata-rata memiliki ijazah D4/S1 farmasi/kecantikan karena bergerak di industri klinik kecantikan.

Dilihat dari sisi status pernikahan responden, responden dengan status pernikahan belum menikah yaitu sebanyak 56 orang (72%) dan responden dengan status pernikahan sudah menikah yaitu sebanyak 22 orang (28%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sisi status pernikahan responden, mayoritas responden penelitian ini yaitu belum menikah. Hal ini dikarenakan banyak

karyawan yang lebih fokus pada pengembangan diri dan karier sebelum memutuskan untuk menikah.

Dilihat dari sisi cabang responden, responden cabang Pamularsih yaitu sebanyak 5 orang (6%), responden cabang Purwokerto yaitu sebanyak 5 orang (6%), responden cabang Fatmawati yaitu sebanyak 5 orang (6%), responden cabang Kendal yaitu sebanyak 3 orang (4%), responden cabang Pati yaitu sebanyak 5 orang (6%), responden cabang Sragen yaitu sebanyak 5 orang (6%), responden cabang Surabaya Rungkut yaitu sebanyak 5 orang (6%), responden cabang Surabaya Lakarsantri yaitu sebanyak 5 orang (6%), responden cabang Kudus yaitu sebanyak 3 orang (4%), responden cabang Solo yaitu sebanyak 3 orang (4%), responden cabang Pekalongan yaitu sebanyak 5 orang (6%), responden cabang Rembang yaitu sebanyak 3 orang (4%), responden cabang Bojonegoro yaitu sebanyak 6 orang (8%), responden cabang Tuban yaitu sebanyak 3 orang (4%), responden cabang Sultan Agung yaitu sebanyak 12 orang (15%), dan responden cabang Kenjeran yaitu sebanyak 5 orang (6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sisi cabang responden, mayoritas responden penelitian ini yaitu cabang Sultan Agung. Hal ini dikarenakan cabang Sultan Agung merupakan salah satu cabang terbesar Super Skin.

Dilihat dari sisi posisi pekerjaan responden, responden yang bekerja sebagai Kepala Cabang yaitu sebanyak 7 orang (9%), responden yang bekerja sebagai Admin Cabang yaitu sebanyak 15 orang (19%), dan responden yang bekerja sebagai Terapis yaitu sebanyak 56 orang (72%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sisi posisi pekerjaan responden, mayoritas responden penelitian ini yaitu

posisi Terapis. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan Super Skin bekerja sebagai terapis karena Super Skin sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di industri klinik kecantikan.

4.2 DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran jawaban responden atas jawaban variabel-variabel penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh persepsi mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap item-item dalam indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut serta untuk mengetahui kondisi variabel-variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

Untuk mengetahui bobot jawaban responden, variabel akan diukur dengan memakai skala likert. Rumusnya yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})}{5} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil rumus tersebut, diperoleh jarak antar kategori sebesar 0,8 sehingga jengjang interval diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Jenjang Interval

No	Rentang Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana, 2011

Rentang skala sebesar 0,8 berguna untuk mengetahui kategori rendah tingginya penilaian responden terhadap sebuah variabel penelitian.

4.2.1 VARIABEL KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja tercantum pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Statistik Deskripsi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Indikator	Skor										Index	Kategori
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Melakukan hobi diluar jam kerja (X1.1)	6	6	14	28	26	78	15	60	17	85	3,29	Sedang
Menyisihkan waktu untuk keluarga dan teman (X1.2)	1	1	7	14	14	42	17	68	39	195	4,10	Tinggi
Mampu membagi tanggungjawab dan peran antara pekerjaan dan keluarga (X1.3)	0	0	3	6	16	48	21	84	38	190	4,21	Sangat Tinggi
	Rata-rata										3,87	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil olah data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden pada variabel index rata-rata variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sebesar 3,87 yang termasuk dalam kategori “tinggi” (3,41-4,20). Indikator dengan skor tertinggi adalah “Mampu membagi tanggungjawab dan peran antara pekerjaan dan keluarga” dengan indeks 4,21 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, diikuti oleh indikator “Menyisihkan waktu untuk keluarga dan teman” dengan indeks 4,10 yang berada dalam kategori tinggi. Sementara itu, indikator “Melakukan hobi di luar jam kerja” memiliki skor lebih rendah dengan indeks 3,29 yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Super Skin memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja, terutama dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarga serta menyisihkan waktu untuk hubungan sosial.

4.2.2 VARIABEL KOMPENSASI

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada variabel Kompensasi tercantum pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Statistik Deskripsi Kompensasi

Indikator	Skor										Index	Kategori
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Penerimaan gaji selalu tepat waktu (X2.1)	0	0	0	0	1	3	29	116	48	240	4,60	Sangat Tinggi
Insentif diluar gaji yang diterima (X2.2)	0	0	1	2	19	57	25	100	33	165	4,15	Tinggi
Insentif sesuai prestasi kerja (X2.3)	4	4	4	8	22	66	19	76	29	145	3,83	Tinggi
Insentif membuat semangat bekerja (X2.4)	2	2	2	4	25	75	17	68	32	160	3,96	Tinggi
	Rata-rata										4,14	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil olah data pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden pada variabel index rata-rata variabel Kompensasi adalah sebesar 4,14 yang termasuk dalam kategori “tinggi” (3,41-4,20). Indikator dengan skor tertinggi adalah “Penerimaan gaji selalu tepat waktu” dengan indeks 4,60 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator “Insentif di luar gaji yang diterima” memiliki skor 4,15 diikuti oleh “Insentif membuat semangat bekerja” dengan skor 3,96 dan “Insentif sesuai prestasi kerja” dengan skor 3,83, yang semuanya berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Super Skin merasakan kepuasan yang tinggi terhadap sistem kompensasi, terutama dalam hal penerimaan gaji yang tepat waktu.

4.2.3 VARIABEL STRES KERJA

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada variabel Kompensasi tercantum pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Statistik Deskripsi Stres Kerja

Indikator	Skor										Index	Kategori
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Bingung dan kesulitan ketika ada perubahan sistem yang baru (Z1)	0	0	6	12	14	42	22	88	36	180	4,13	Tinggi
Merasa mudah Lelah (Z2)	6	6	3	6	19	57	23	92	27	135	3,79	Tinggi
Mudah tersinggung (Z3)	20	20	15	30	29	87	9	36	5	25	2,54	Rendah
Mudah menyalahkan teman kerja apabila ada pekerjaan yang kurang memuaskan (Z4)	21	21	19	38	25	75	9	36	4	20	2,44	Rendah
	Rata-rata										3,22	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil olah data pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden pada variabel index rata-rata variabel Stres Kerja adalah sebesar 3,22 yang termasuk dalam kategori “sedang” (2,61-3,40). Indikator dengan skor tertinggi adalah “Bingung dan kesulitan ketika ada perubahan sistem yang baru” dengan indeks 4,13 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator “Merasa mudah Lelah” memiliki skor 3,79 juga berada dalam kategori tinggi. Sementara itu, indikator “Mudah tersinggung” memiliki skor 2,54 dan “Mudah menyalahkan teman kerja apabila ada pekerjaan yang kurang memuaskan” memiliki skor 2,44 yang keduanya termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Super Skin mengalami tingkat stres kerja yang sedang. Faktor utama yang berkontribusi pada stres adalah kebingungan dan kesulitan dalam menghadapi perubahan sistem baru serta rasa lelah yang cukup sering dirasakan. Namun, tingkat emosi negatif seperti mudah tersinggung atau menyalahkan teman kerja cenderung rendah, yang mencerminkan pengendalian emosi yang baik di antara karyawan.

4.2.4 VARIABEL *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada variabel Kompensasi tercantum pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Statistik Deskripsi Turnover Intention

Indikator	Skor										Index	Kategori
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Merasa jenuh dengan pekerjaan (Y1)	14	14	29	58	14	42	10	40	11	55	2,68	Sedang
Berpikir untuk keluar dari pekerjaan (Y2)	27	27	31	62	16	48	2	8	2	10	1,99	Rendah
Sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain (Y3)	33	33	26	52	11	33	6	24	2	10	1,95	Rendah
Akan keluar dari pekerjaan apabila mendapat tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar (Y4)	8	8	11	22	31	93	13	52	15	75	3,21	Sedang
	Rata-rata										2,46	Rendah

Sumber : Data primer diolah, 2024

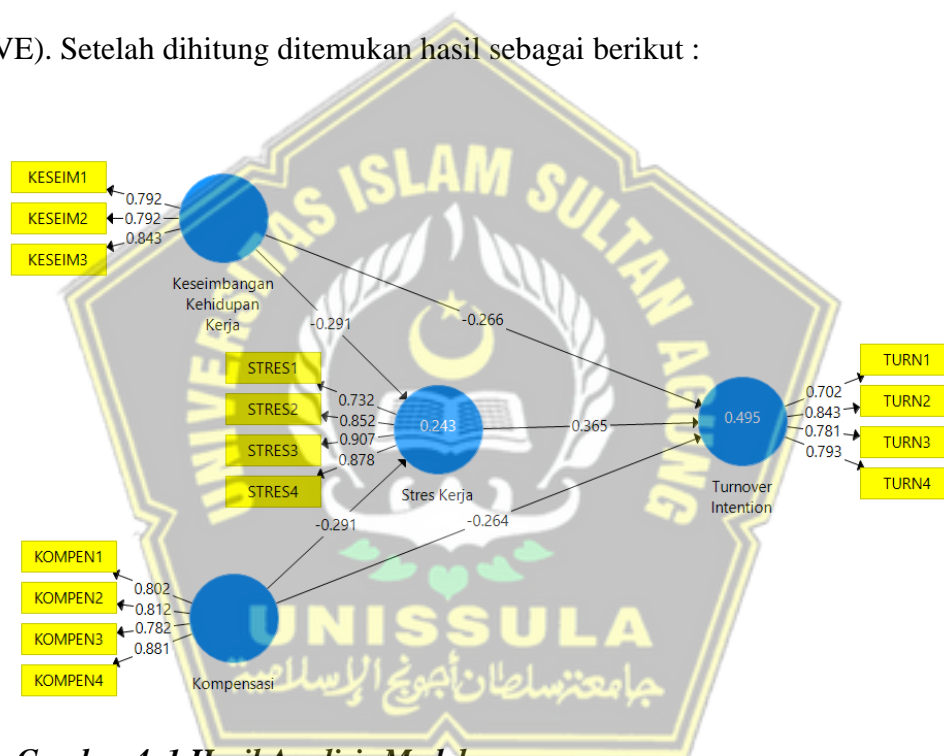
Hasil olah data pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden pada variabel index rata-rata variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 2,46 yang termasuk dalam kategori “rendah” (1,81-2,60). Indikator dengan skor tertinggi adalah “Akan keluar dari pekerjaan apabila mendapat tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar” dengan indeks 3,21 yang termasuk dalam kategori sedang. Indikator “Merasa jenuh dengan pekerjaan” memiliki skor 2,68 juga termasuk kategori sedang. Sementara itu, indikator “Berpikir untuk keluar dari pekerjaan” memiliki skor 1,99, dan “Sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain” memiliki skor 1,95 yang keduanya termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Super Skin memiliki intensi keluar yang rendah. Meskipun sebagian kecil karyawan mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan jika terdapat tawaran dengan gaji lebih tinggi, sebagian besar tidak secara aktif berpikir untuk keluar atau mencari pekerjaan di tempat lain.

4.3 ANALISIS OUTER MODEL

Analisis *outer* model dalam penelitian ini yaitu analisis *convergent validity*, analisis *discriminant validity*, dan analisis reliabilitas.

4.3.1 ANALISIS CONVERGENT VALIDITY

Analisis validitas konvergen ini dilakukan dengan melihat nilai dari outer loading masing-masing indikator tiap variabel dan nilai *average variance extracted* (AVE). Setelah dihitung ditemukan hasil sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Hasil Analisis Model

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa semua indikator memenuhi syarat yaitu $> 0,7$ sehingga didapatkan data nilai *loading factor* untuk indikator variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja yang disajikan dalam Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Nilai Loading Factor Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Indikator	Nilai	Keterangan
X1.1	0,792	Valid
X1.2	0,792	Valid
X1.3	0,843	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator sudah memenuhi syarat yaitu di atas 0,7 maka dengan ini seluruh indikator dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat dinyatakan valid. Selanjutnya disajikan data nilai *loading factor* untuk indikator variabel Kompensasi pada tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Nilai Loading Factor Variabel Kompensasi

Indikator	Nilai	Keterangan
X2.1	0,802	Valid
X2.2	0,812	Valid
X2.3	0,782	Valid
X2.4	0,881	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator sudah memenuhi syarat yaitu di atas 0,7 maka dengan ini seluruh indikator dari variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid. Selanjutnya disajikan data nilai *loading factor* untuk indikator variabel Stres Kerja pada tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Nilai Loading Factor Variabel Stres Kerja

Indikator	Nilai	Keterangan
Z1	0,732	Valid
Z2	0,852	Valid
Z3	0,907	Valid
Z4	0,878	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator sudah memenuhi syarat yaitu di atas 0,7 maka dengan ini seluruh indikator dari variabel Stres Kerja dapat dinyatakan valid. Selanjutnya disajikan data nilai *loading factor* untuk indikator variabel *Turnover Intention* pada tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Nilai Loading Factor Variabel Turnover Intention

Indikator	Nilai	Keterangan
Y1	0,702	Valid
Y2	0,843	Valid
Y3	0,781	Valid
Y4	0,793	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator sudah memenuhi syarat yaitu di atas 0,7 maka dengan ini seluruh indikator dari variabel *Turnover Intention* dapat dinyatakan valid.

Setelah nilai *loading factor* dari semua indikator dinyatakan valid, maka dengan ini dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu dengan melihat nilai

average variance extracted (AVE). Sebuah konstruk dapat dinyatakan valid jika nilai AVE > 0,5. Data hasil analisis nilai AVE adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,655	Valid
Kompensasi (X2)	0,672	Valid
Stres Kerja (Z)	0,714	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,610	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa untuk nilai AVE dari semua variabel sudah melebihi nilai minimal 0,5 dan dapat dinyatakan valid.

4.3.2 ANALISIS *DISCRIMINANT VALIDITY*

Setelah nilai *loading factor* dan nilai AVE telah dinyatakan valid, maka bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis validitas diskriminan dengan memperhatikan dua hal yaitu nilai Fornell-Larcker dan nilai *cross loading*. Nilai Fornell-Larcker yang disyaratkan yaitu nilai dari korelasi antar variabel dengan variabel itu sendiri harus lebih besar daripada dengan korelasi antar variabel lainnya. Nilai Fornell-Larcker disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Nilai Fornell-Larcker antar Variabel

	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kompensasi	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,809			
Kompensasi (X2)	0,430	0,820		
Stres Kerja (Z)	-0,417	-0,416	0,845	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	-0,532	-0,530	0,586	0,781

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai yang ditunjukkan pada tabel 4.12 sudah sesuai dengan syarat yang ditentukan. Korelasi variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja itu sendiri memiliki nilai Fornell-Larcker sebesar 0,809 yang mana lebih besar daripada dengan nilai korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel kompensasi, stres kerja, dan *turnover intention*. Begitu juga dengan variabel kompensasi, stres kerja, dan *turnover intention* yang mana nilai korelasinya dengan variabel itu sendiri lebih besar daripada dengan nilai korelasi dengan variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis nilai Fornell-Larcker dinyatakan valid.

Selanjutnya adalah dengan melihat nilai *cross loading* antar variabel. Nilai *cross loading* yang disyaratkan yaitu nilai korelasi antara variabel dengan indikator variabel itu sendiri harus lebih besar daripada dengan indikator variabel lain. Nilai *cross loading* dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4. 13 Nilai Cross Loading antara Variabel dengan Indikator

	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kompensasi	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1	0,792	0,286	-0,308	-0,395
X1.2	0,792	0,438	-0,344	-0,402
X1.3	0,843	0,323	-0,357	-0,487
X2.1	0,470	0,802	-0,301	-0,553
X2.2	0,284	0,812	-0,280	-0,354
X2.3	0,305	0,782	-0,315	-0,262
X2.4	0,325	0,881	-0,444	-0,492
Z1	-0,304	-0,356	0,732	0,456
Z2	-0,291	-0,293	0,852	0,477
Z3	-0,415	-0,396	0,907	0,577
Z4	-0,382	-0,351	0,878	0,454
Y1	-0,746	-0,404	0,490	0,702
Y2	-0,301	-0,466	0,470	0,843
Y3	-0,140	-0,271	0,436	0,781
Y4	-0,269	-0,468	0,394	0,793

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai indikator variabel itu sendiri menunjukkan nilai yang lebih besar daripada dengan indikator variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading* dapat dinyatakan valid.

4.3.3 ANALISIS RELIABILITAS

Reliabilitas suatu variabel ditentukan oleh nilai *cronbach alpha* yang nilainya harus lebih besar dari 0,7 dan nilai *composite reliability* yang nilainya harus lebih

besar dari 0,7. Nilai dari *cronbach alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,655	0,737	0,851	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,672	0,840	0,891	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,714	0,864	0,908	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,610	0,792	0,862	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.14, seluruh nilai *cronbach alpha* dan nilai *composite reliability* telah memenuhi syarat diatas 0,7 yang berarti bahwa variabel dapat dikatakan reliabel.

4.4 ANALISIS INNER MODEL

Analisis *inner model* dalam penelitian ini yaitu analisis *R square* (R^2), analisis *Q square* (Q^2), dan analisis hipotesis.

4.4.1 ANALISIS R SQUARE (R^2)

Nilai *R Square* memiliki tujuan untuk melihat seberapa substantif nilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut merupakan nilai *R Square* pada Tabel 4.15.

Tabel 4. 15 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Stres Kerja	0,243	0,222
<i>Turnover Intention</i>	0,495	0,475

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai *R Square* pada Stres Kerja adalah sebesar 24,3%. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan variabel-variabel bebas, yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi didalam menjelaskan variabel stres kerja adalah sebesar 24,3%. Berarti sisanya yaitu sebesar 75,7% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

Nilai *R Square* pada *Turnover Intention* sebesar 49,5%. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan stres kerja didalam menjelaskan variabel *turnover intention* adalah sebesar 49,5%. Berarti sisanya yaitu sebesar 50,5% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

4.4.2 ANALISIS Q SQUARE (Q²)

Analisis *Q Square* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Berikut merupakan nilai *Q Square* pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 16 Nilai Q Square

	Q Square
Stres Kerja	0,163
<i>Turnover Intention</i>	0,258

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai *Q Square* pada variabel Stres Kerja adalah sebesar 0,163 dan nilai *Q Square* pada variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 0,258 dimana nilai pada variabel Stres Kerja dan variabel *Turnover Intention* nilainya diatas 0, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan variabel *Turnover Intention* dapat memprediksi model dengan baik.

4.4.3 ANALISIS HIPOTESIS

Analisis hipotesis untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan p value $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

4.4.3.1 ANALISIS PENGARUH LANGSUNG

Hasil pengujian pengaruh langsung masing-masing variabel penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.17.

Tabel 4. 17 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	T Hitung (O/STDEV)	<i>P Value</i>	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z)	-0,291	-0,286	0,115	2,534	0,012	Signifikan
Kompensasi (X2) -> Stres Kerja (Z)	-0,291	-0,305	0,110	2,648	0,008	Signifikan
Stres Kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	0,365	0,362	0,100	3,662	0,000	Signifikan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	-0,266	-0,265	0,115	2,305	0,022	Signifikan
Kompensasi (X2) -> Turnover Intention (Y)	-0,264	-0,274	0,082	3,205	0,001	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung pada Tabel 4.17 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh nilai estimate sebesar -0,291. Nilai tersebut membuktikan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja. Hasil uji t diperoleh t hitung 2,534 dan p value $0,012 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh signifikan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja, artinya **H1 diterima**.

b. Pengaruh Keseimbangan Kompensasi dan Stres Kerja

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh nilai estimate sebesar -0,291. Nilai tersebut membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja. Hasil uji t diperoleh t hitung 2,648 dan p value $0,008 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh signifikan Kompensasi dan Stres Kerja, artinya **H2 diterima**.

c. Pengaruh Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh nilai estimate sebesar 0,365. Nilai tersebut membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji t diperoleh t hitung 3,662 dan p value $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja dan *Turnover Intention*, artinya **H3 diterima**.

d. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Turnover Intention*

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh nilai estimate sebesar -0,266. Nilai tersebut membuktikan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji t diperoleh t hitung 2,305 dan p value $0,022 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh signifikan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Turnover Intention*, artinya **H4 diterima**.

e. Pengaruh Kompensasi dan *Turnover Intention*

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh nilai estimate sebesar -0,264. Nilai tersebut membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji t diperoleh t hitung 3,205 dan p value $0,001 < 0,05$

sehingga terdapat pengaruh signifikan Kompensasi dan *Turnover Intention*, artinya **H5 diterima**.

4.4.3.2 ANALISIS PENGARUH TIDAK LANGSUNG

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.18.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Melalui Stres Kerja

Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Variabel Endogen Intervening	T Hitung	P Value	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	← Keseimbangan Kehidupan Kerja	Stres Kerja	2,135	0,033	Memediasi
<i>Turnover Intention</i>	← Kompensasi	Stres Kerja	2,033	0,043	Memediasi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung pada Tabel 4.18 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil uji pengaruh mediasi Stres Kerja pada hubungan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hasil t hitung sebesar 2,135 dan nilai p value sebesar $0,033 < 0,05$ sehingga variabel Stres Kerja dapat **memediasi** hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Turnover Intention*.
- Hasil uji pengaruh mediasi Stres Kerja pada hubungan variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hasil t hitung sebesar 2,033 dan nilai

p value sebesar $0,043 < 0,05$ sehingga variabel Stres Kerja dapat **memediasi** hubungan antara Kompensasi dan *Turnover Intention*.

4.5 PEMBAHASAN

4.5.1 PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP STRES KERJA

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien estimasi sebesar $-0,291$ dan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa **H1 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka akan mengurangi tingkat stres kerja karyawan di Super Skin.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, menurut Allen et al. (2000), menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepuasan kerja serta kesejahteraan karyawan. Mendukung hipotesis tersebut, Grawitch & Barber (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

4.5.2 PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien estimasi sebesar $-0,291$ dan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa **H2 diterima**. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi karyawan, maka akan mengurangi tingkat stres kerja karyawan di Super Skin.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, menurut Haar et al. (2014), menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai berhubungan negatif dengan stres kerja. Kompensasi yang baik dapat mengurangi tekanan finansial yang menjadi salah satu sumber stres kerja. Peningkatan gaji dan tunjangan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Mendukung hipotesis tersebut, Sharma et al. (2015) menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat berfungsi sebagai *buffer* terhadap stres kerja yang disebabkan oleh konflik kerja-keluarga. Kompensasi yang baik membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan lebih efektif, sehingga mengurangi stres. Mendukung hipotesis tersebut, Parker et al. (2013) menyatakan bahwa dukungan organisasi dalam bentuk kompensasi yang memadai dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah.

4.5.3 PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,365 dan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa **H3 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di Super Skin.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Pricelda & Pramono (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari karyawan, sehingga dampak psikologis yang paling sederhana dari adanya stress karyawan adalah dapat berwujud pada perilaku negatif di tempat kerja, meningkatnya absensi, dan berhenti dari pekerjaan. Mendukung hipotesis tersebut, Deswarta et al (2021) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention karyawan yang terjadi.

4.5.4 PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien estimasi sebesar -0,266 dan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,022 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa **H4 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di Super Skin.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Barage & Sudarusman (2022) yang menyatakan bahwa karyawan yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan membuat dirinya merasa lebih nyaman dan fokus terhadap pekerjaannya, hal ini akan mengarah pada perilaku kerja yang positif. Maka ketika karyawan mencapai titik keseimbangan

yang tinggi atau *work life balance*, karyawan akan cenderung memiliki keinginan yang rendah untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Mendukung hipotesis tersebut, Maudul & Medina (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4.5.5 PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien estimasi sebesar -0,264 dan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa **H5 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi karyawan, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di Super Skin.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Ardan & Jaelani (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu hal yang paling penting untuk seseorang dalam mencari pekerjaannya karena ketika seseorang tidak puas terhadap kompensasi yang diterima maka tidak sedikit kemungkinan seseorang untuk mempunyai niat keluar dari pekerjaan tersebut. Mendukung hipotesis tersebut, Saputra et al (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Mendukung hipotesis tersebut, Praditya & Irbayuni (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

4.5.6 PENGARUH STRES KERJA DALAM MEMEDIASI KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,033 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa **H6 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka akan mengurangi tingkat stres kerja karyawan yang nantinya akan meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan di Super Skin.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Kreiner et al. (2009) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengatur batas-batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan oleh karena itu, memiliki niat keluar yang lebih rendah. Mendukung hipotesis tersebut, Podsakoff et al. (2007) mengidentifikasi stres kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* dan menunjukkan bagaimana jenis stres yang berbeda dapat mempengaruhi hasil kerja secara berbeda.

4.5.7 PENGARUH STRES KERJA DALAM MEMEDIASI KOMPENSASI DAN *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap

Turnover Intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa **H7 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan mengurangi tingkat stres kerja karyawan yang nantinya akan meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan di Super Skin karena karyawan merasa puas akan kompensasi yang diberikan.

Hasil dari pengujian hipotesis di atas sejalan dengan pernyataan pada penelitian terdahulu, Malik et al. (2011) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan promosi yang jelas secara signifikan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengurangi niat untuk keluar. Mendukung hipotesis tersebut, Podsakoff et al. (2007) menyatakan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention* dan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat meningkatkan stres kerja. Mendukung hipotesis tersebut, Yang (2010) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi *turnover intention*.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan variabel mediasi Stres Kerja pada Klinik Kecantikan Super Skin”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja di Klinik Kecantikan Super Skin.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja di Klinik Kecantikan Super Skin.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di Klinik Kecantikan Super Skin.
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di Klinik Kecantikan Super Skin.
5. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di Klinik Kecantikan Super Skin.
6. Stres Kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Turnover Intention*.
7. Stres Kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan Kompensasi dan *Turnover Intention*.

5.2 IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka terdapat beberapa implikasi manajerial penelitian ini, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur di bidang industri klinik kecantikan dan perilaku karyawan dengan memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Implikasi teoritisnya melibatkan konsep-konsep seperti Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja. Hasil penelitian dapat membantu pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan perilaku karyawan dan komitmen karyawan.

2. Implikasi Praktis

Pihak Super Skin dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan mereka. Hal tersebut dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan mereka.

5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti selama melakukan penelitian ada beberapa keterbatasan yang dialami, yang dapat menjadi beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya. Keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jumlah responden penelitian ini sangat terbatas, yaitu hanya 78 orang responden. Sehingga, hal ini masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Peneliti hanya menggunakan variabel yang sangat terbatas jumlahnya yaitu variabel keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan stres kerja untuk mengukur *turnover intention*. Sehingga, peneliti perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti variabel pengembangan karier, komitmen organisasi, dan lainnya.

5.4 SARAN

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Super Skin

1. Super Skin dapat lebih mengelola stres kerja dengan manajemen beban kerja, program dukungan psikologis, dan manajemen perubahan. Manajemen beban kerja contohnya adalah memastikan distribusi tugas yang adil agar karyawan tidak merasa kelelahan. Program dukungan psikologis contohnya adalah menyediakan akses ke konseling atau kegiatan seperti *mindfulness* untuk membantu karyawan mengelola tekanan emosional. Manajemen perubahan contohnya adalah memberikan pelatihan yang memadai dan panduan yang jelas untuk mengurangi kebingungan yang muncul saat sistem baru diterapkan.

2. Super Skin dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dengan kegiatan pengembangan dan lingkungan yang mendukung. Kegiatan pengembangan contohnya adalah menyelenggarakan program yang mendorong karyawan untuk mengeksplorasi hobi atau minat di luar pekerjaan. Lingkungan yang mendukung contohnya adalah membangun budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga.
 3. Super Skin dapat meningkatkan kompensasi yang kompetitif seperti insentif berbasis kinerja, gaji yang kompetitif, dan pengakuan non finansial. Insentif berbasis kinerja contohnya adalah menyediakan bonus atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan performa tinggi. Gaji yang kompetitif contohnya adalah melakukan evaluasi rutin terhadap struktur gaji untuk memastikan sesuai dengan standar industri. Pengakuan non finansial contohnya adalah memberikan penghargaan berupa apresiasi publik atau peluang pengembangan karier.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tambahan yang relevan terhadap stres kerja seperti beban kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan fisik kerja. Beban kerja seperti jumlah dan kompleksitas pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat stres. Kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan atasan yang menjadi faktor penting dalam mengurangi atau meningkatkan stres kerja. Budaya organisasi seperti lingkungan kerja yang mendukung atau tidak mendukung

kesejahteraan karyawan dapat memengaruhi stres. Lingkungan fisik kerja seperti kondisi tempat kerja berupa tingkat kebisingan, kenyamanan ruang kerja, dan fasilitas yang disediakan.

2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tambahan yang relevan terhadap *turnover intention* seperti peluang karier, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengaruh eksternal. Peluang karier seperti ketersediaan kesempatan untuk pengembangan karier dalam organisasi. Kepuasan kerja seperti tingkat kepuasan terhadap pekerjaan secara keseluruhan termasuk faktor non finansial berupa hubungan kerja dan tantangan pekerjaan. Komitmen organisasi seperti loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Pengaruh eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja atau penawaran kerja dari perusahaan lain.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih luas, bisa dengan penelitian kualitatif dan pengembangan model mediasi atau moderasi. Penelitian kualitatif seperti melakukan wawancara mendalam untuk menggali perspektif karyawan terkait stres kerja dan *turnover intention* yang belum terungkap dalam pendekatan kuantitatif. Pengembangan model mediasi atau moderasi seperti menguji apakah terdapat variabel mediasi (misalnya kepuasan kerja) ataupun moderasi (misalnya usia, jenis kelamin, atau pengalaman kerja) yang memengaruhi hubungan antar variabel.
4. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada sektor industri lain atau perusahaan dengan karakteristik berbeda untuk mengetahui apakah hasil

yang sama berlaku di konteks yang lebih luas. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih general terkait faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dan *turnover intention*.



DAFTAR PUSTAKA

- Afnisyah'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *E-Proceedings of Management*, 8(5).
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2).
- Ando, A. A., Umar, A. F., & Agustina, A. (2017). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14), 1-16.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari www.bps.go.id/.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Basalamah, M. S. A., Sinaga, S. R., & Mursalim, M. (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 8498-8511.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of business and management*, 14(2), 8-16.
- Deswarta, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58-63.
- Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., ... & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health and quality of life outcomes*, 17, 1-10.

- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2020). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 907.
- Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2010). Work flexibility or nonwork support? Theoretical and empirical distinctions for work–life initiatives. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(3), 169.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2019). Pengaruh Work–life Balance terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. *Study and Management Research Journal*, 14(3), 48.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177-186.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1-16.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).

- Harnoto. (2014). Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isabel Sanchez-Hernandez, M., Gonzalez-Lopez, O. R., Buenadicha-Mateos, M., dan Tato-Jimenez, J. L. (2019). Work-life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24).
- Kawiana, I. G. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan. Bali: UNHI Press.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human resource management journal*, 29(2), 97-112.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo). *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23-39.
- Lembaga Konsultan Deloitte diakses dari www.deloitte.com.
- Maarif. M. S., & Kartika, L. 2014. Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011). A study of work environment and employees' performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227.

- Mardiana, I., Hubeis, A. V. S., & Panjaitan, N. K. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intentions pada perawat Rumah Sakit Dhuafa. *Manajemen IKM*, 9(2), 119-130.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*, 12th Edition. USA: Thomson South-Western.
- Maudul, A., & Nilasari, B. M. (2022). Pengaruh Supervisor Support dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention yang di Mediasi Work Engagement pada Pegawai Perusahaan Media Lokal di Indonesia Timur. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(3), 999-1016.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention in Public Organizations: An Exploratory Study Conducted in The United Arab Emirates. Arab: *International Journal of Business and Social Science*.
- Monica, D.S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 101-110.
- Muhadi, M., & Angesty, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3).
- Oktaviani, H., & Budiono. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 63.
- Pantouw, D. G., 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.
- Parker, S. K., Johnson, A., Collins, C., & Nguyen, H. (2013). Making the most of structural support: Moderating influence of employees' clarity and negative affect. *Academy of Management Journal*, 56(3), 867-892.
- Parthasarathy, R., & Zimmermann, A. (2012). Talent management practices and the mechanisms behind the retention of employees: evidence from a case study in a multinational organisation in India.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover

- intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438.
- Praditya, M. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Okui Kopi. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 27-37.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 712-721.
- Puspitaningtyas, Z., & Kurniawan, A. W. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. *Yogyakarta: Pandida Buku*.
- 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. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10-22.
- Robbins, S. P., & Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan Bagi Peneliti Pemula*. Pusaka Almaida.
- Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Visionida*, 8(1).
- Saputra, I. W. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). Employee Engagement and Compensation on Employee Turnover Intention at a Local Café and Bar in Bali, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 329-332.
- Sharma, J., Dhar, R. L., & Tyagi, A. (2015). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sundari, N., & Utami, A. T. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 21-26.

- 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.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, 3, 450-473.
- Wijaya, I., Rai, A., & Hariguna, T. (2019). The impact of customer experience on customer behavior intention use in social media commerce, an extended expectation confirmation model: An empirical study. *Management Science Letters*, 9(12), 2009-2020.
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung). 2(1), 50-60.
- Yang, J. T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 609-619.
- Zeffane, Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 1-14.