

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur)

Richardus Patong Poma Hadun¹, Didin Hikmah Perkasa²

¹Universitas Paramadina, Indonesia, richardus.poma@students.paramadina.ac.id

²Universitas Paramadina, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

Corresponding Author: richardus.poma@students.paramadina.ac.id¹

Abstract: *This literature review aims to investigate the influence of compensation and work balance on the desire for turnover with work stress as an intervening variable in generation Z employees at PT Leasing East Jakarta. Generation Z, who were born between 1997 and 2012, is well-known for their strong desire to achieve a balance between their personal and work lives (also known as work-life balance), are highly sensitive to stress at work, and highly expect high compensation from their employers. If there is an imbalance between work life and high levels of stress in the workplace, it is possible that people are more likely to leave the company, which negatively affects its stability. However, adequate compensation can serve as a counterbalance, reducing the negative effects of imbalances. International and national journals relevant to the research topic were included in the latest literature research. The results of the analysis showed that work-life balance had a significant negative influence on turnover goals, while work stress had a significant positive influence on turnover goals. Compensation has been shown to function as an intervention variable that moderates the relationship between work-life balance and turnover intention. The results suggest that providing fair and competitive compensation can help reduce the adverse effects of work-life imbalances and work-induced stress. By integrating concepts such as work-life balance, work stress, compensation, turnover goals, and compensation, the study makes a theoretical contribution. This study can be used by the management of PT Leasing Jakarta Timur to create policies that better meet the needs of Gen Z workers, such as more flexibility in the workplace, reduced stress in the workplace, and fair compensation. In addition, this research can be used as a basis for a more in-depth study of how Generation Z works in the leasing industry.*

Keywords: *Work-Life Balance, Work Stress, Turnover Intention, Compensation, Generation Z*

Abstrak: Kajian literatur ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap keinginan turnover dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Z di PT Leasing Jakarta Timur. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, terkenal karena keinginan kuat mereka untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (juga dikenal sebagai work-life

balance), sangat peka terhadap stres di tempat kerja, dan sangat mengharapkan kompensasi yang tinggi dari perusahaan mereka. Jika ada ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, ada kemungkinan bahwa orang lebih cenderung meninggalkan perusahaan, yang berdampak negatif pada stabilitasnya. Namun, kompensasi yang memadai dapat berfungsi sebagai penyeimbang, mengurangi efek negatif dari ketidakseimbangan. Jurnal internasional dan nasional yang relevan dengan topik penelitian dimasukkan dalam penelitian literatur terbaru. Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap tujuan turnover, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tujuan turnover. Kompensasi terbukti berfungsi sebagai variabel intervensi yang memoderasi hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Hasilnya menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat membantu mengurangi efek buruk dari ketidakseimbangan di antara kehidupan kerja dan stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Dengan mengintegrasikan konsep seperti keseimbangan kerja-kehidupan, stres kerja, kompensasi, tujuan turnover, dan kompensasi, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis. Kajian ini dapat digunakan oleh manajemen PT Leasing Jakarta Timur untuk membuat kebijakan yang lebih memenuhi kebutuhan pekerja Gen Z, seperti lebih banyak fleksibilitas di tempat kerja, pengurangan stres di tempat kerja, dan kompensasi yang adil. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk studi lebih mendalam tentang cara generasi Z bekerja dalam industri leasing.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention, Kompensasi, Generasi Z*

PENDAHULUAN

Dunia kerja yang semakin dinamis, terutama dengan masuknya Gen Z sebagai bagian penting dari tenaga kerja, menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, dikenal memiliki ciri-ciri khusus yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di era media sosial, internet, robotika canggih, kecerdasan buatan dll. sangat bergantung pada TIK (Lifintsev et al., 2019). Mereka sangat memahami teknologi, berfokus pada keseimbangan pekerjaan dan hidup (work-life balance), dan biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka (Twenge et al., 2023). Sebaliknya, tekanan untuk mencapai tujuan perusahaan dan ekspektasi tinggi membuat Gen Z rentan mengalami stres kerja.

Fenomena ini menjadi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan niat untuk keluar dari pekerjaan atau turnover. Salah satu ukuran penting yang dapat menentukan seberapa kuat sebuah perusahaan adalah keinginan untuk menjual barang dan jasa. Niat keluar karyawan yang tinggi dapat menyebabkan produktivitas yang lebih rendah, biaya rekrutmen yang lebih tinggi, dan gangguan pada kelangsungan operasional bisnis jika tidak dikelola dengan baik (Chen & Zhang, 2022). Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami komponen yang memengaruhi keinginan untuk meninggalkan karyawan Gen Z.

Work-life balance merupakan salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam penelitian organisasi modern, penting untuk menemukan cara untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan. Untuk generasi Z, menjaga keseimbangan antara kerja dan hidup adalah hal yang paling penting. Ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan dapat muncul karena ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Park & Kim, 2023). Stres di tempat kerja juga merupakan komponen penting yang memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan depresi, kelelahan emosional, dan bahkan menurunkan komitmen terhadap organisasi (Suryanto et al., 2022).

Namun, ada hubungan yang tidak langsung antara stres kerja, keinginan turnover, dan keseimbangan kerja. Kompensasi adalah salah satu variabel yang dapat mengatur atau mengganggu hubungan. Kompensasi yang memadai dapat membantu mengurangi stres kerja dan ketidakseimbangan antara hidup kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, karyawan yang merasa kompensasi mereka sebanding dengan tanggung jawab mereka cenderung lebih puas dan tidak ingin keluar (Wijaya & Sari, 2023). Oleh karena itu, kompensasi berfungsi sebagai faktor penghalang yang penting dalam hubungan ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana stres kerja dan keseimbangan kerja memengaruhi keinginan turnover dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Z di PT Leasing Jakarta Timur. Perusahaan leasing dipilih sebagai subjek penelitian karena karakteristik pekerjaan di sektor ini yang seringkali menuntut karyawan bekerja di bawah tekanan tinggi, yang meningkatkan kemungkinan pekerja mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan stres kerja. Studi ini diharapkan dapat membantu perusahaan membuat kebijakan yang tepat untuk mempertahankan karyawan Gen Z, yang merupakan aset penting bagi keberlangsungan bisnis. Permasalahan penelitian apakah work-life balance, stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention dengan kompensasi sebagai mediasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode systematic literature review (SLR) untuk mengeksplorasi Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). Metode SLR memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian yang relevan secara sistematis, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif tentang topik yang diteliti. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan systematic literature review (SLR) yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan mengenai hubungan antar variabel yang diteliti yaitu work-life balance, stress kerja, kompensasi dan turnover intention. SLR memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian yang ada, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif tentang topik yang diteliti.

Dalam konteks ini, peneliti merancang kerangka kerja yang jelas untuk mengidentifikasi studi yang relevan, termasuk penentuan kata kunci dan basis data yang akan digunakan dalam pencarian literatur. Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa semua aspek yang relevan dari topik penelitian dapat diakomodasi dan dianalisis secara menyeluruh (Rakhmawati & Supriyadi, 2020).

Dalam SLR, peneliti juga menetapkan batasan waktu dan konteks untuk memastikan relevansi dan kualitas studi yang diikutsertakan. Dengan menggunakan desain penelitian yang sistematis, peneliti dapat mengurangi bias dan meningkatkan keandalan hasil penelitian. Hal ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada, yang dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Dengan demikian, desain penelitian yang terstruktur dan sistematis sangat penting untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan (Sari & Hidayati, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Turnover Intention

Turnover intention atau niat berpindah merupakan perilaku seseorang untuk keluar dari perusahaan atau tempat mereka bekerja (Panda & Sahoo, 2021). Turnover intention bukan hanya sebagai tanda peringatan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka

bekerja namun juga sebagai faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan pada karyawan dalam Perusahaan dan posisi pekerjaan yang dapat diprediksi secara efektif. Jadi dapat dikatakan bahwa turnover intention merupakan niat dari seorang karyawan Perusahaan yang mencoba untuk meninggalkan kualifikasi mereka sebagai anggota tempat mereka bekerja dan berhenti dari pekerjaan mereka saat ini, niat tersebut cenderung mengarah pada turnover voluntary dikarenakan prosesnya diinisiasi oleh karyawan, berbeda dengan keputusan yang diambil oleh perusahaan untuk mengakhiri kontrak (Ahmad Saufi et al., 2023).

Work-Life Balance terhadap Turnover Intention

Keseimbangan kehidupan kerja atau dikenal dengan *work life balance* umumnya terkait dengan keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan (Destry & Ramdhani, 2021). (Tamunomiebi & Oyibo, 2020) mendefinisikan *work life balance* sebagai "sejauh mana seseorang terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaan dan peran keluarganya". *Work life balance* dikatakan sebagai keseimbangan waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi seseorang (Wolor et al., 2020). *Work life balance* sebagai mencari keseimbangan antara pekerjaan dari kehidupan dan merasa nyaman dengan komitmen kerja dan keluarga. Konsep *work life balance* dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi dalam membawa kesempurnaan dalam kehidupan seseorang (Johari et al., 2018).

Seorang pegawai dalam kesehariannya akan memainkan beberapa peran seperti peran menjadi pegawai dan peran berada di lingkungan keluarganya. Agar tidak terjadi kejenuhan seorang pegawai perlu menyeimbangkan kedua peran tersebut karena hal ini sangat penting. Jika terlalu berat pada pekerjaan akan mengganggu hal lainnya. Seseorang yang memiliki kendala dalam hal work-life balance tentunya akan mempengaruhi turnover intention. Beberapa penelitian terdahulu ditemukan adanya pengaruh work-life balance terhadap turnover intention seperti penelitian (Putri & Games, 2024) yang menyatakan adanya pengaruh negative work-life balance terhadap turnover intention. Hal ini didukung penelitian lain (Tamunomiebi & Oyibo, 2020), yang menyatakan work-life balance berpengaruh negative terhadap turnover intention.

Stres Kerja terhadap turnover intention

Stres adalah perasaan tidak nyaman, cemas dan gelisah yang dapat menimbulkan pikiran dan emosi yang buruk bahkan dapat berdampak pada kondisi fisik karyawan (Danim, 2017); (Anees et al., 2021a). Stres dapat juga diartikan respon yang mudah beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang dapat menimbulkan penyimpangan psikologis, perilaku dan fisik pada anggota organisasi (Ahn & Chaoyu, 2019).

Stres kerja akan berpengaruh terhadap turnover intention. Stres kerja adalah keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan fisik dan mental karena tekanan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja mereka. Ada banyak faktor internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan mereka. Beberapa faktor penyebab stres kerja antara lain beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran, tekanan dari atasan atau manajemen. Adanya keterkaitan antara stres dengan turnover intention dijelaskan dalam penelitian (Halim & Antolis, 2021). Hasil lain juga diperkuat penelitian (Soelton & Atnani, 2018), yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

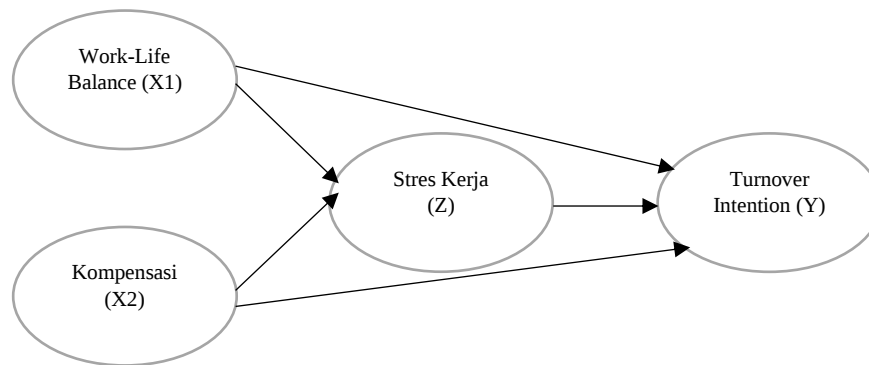
Kompensasi terhadap turnover intention

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya (Idris et al., 2020). Sedangkan (Oktari & Suhardi, 2021) mengartikan kompensasi

adalah penghargaan atau penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan sesuai dengan karyawan, sebagai penghargaan atau kontribusi/jasa terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang harus dipenuhi oleh perusahaan bagi karyawan berdasarkan undang- undang negara, aturan dan peraturan perusahaan. Imbalan yang diterima oleh setiap individu merupakan imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi yang telah diberikan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya atas seluruh tenaganya untuk mendapatkan imbalan finansial dan non finansial. Maka organisasi juga wajib memberikan remunerasi, penghargaan, penghasilan, kompensasi atau imbalan (Permana *et al.*, 2021).

Kompensasi akan mempengaruhi turnover intention jika kompensasi yang diterima semakin baik maka turnover akan menurun dan sebaliknya. Adanyne keterkaitan antara kompensasi dijelaskan dalam beberapa peneltian yaitu (Hikmah Perkasa & Abadi, 2018) menyatakan kompensasi berpengaruh negative terhadap turnover intention. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Rahman & Syahrizal, 2019), yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian & Penulis	Kata Kunci Terkait	Poin-Poin Temuan Penelitian
1	(Putri & Games, 2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi	<i>Career Development, Work Life Balance, Employee Retention, Turnover Intention, Banking.</i>	1. Karir tidak signifikan mempengaruhi turnover intention. 2. Work-life balance berpengaruh memiliki negatif terhadap turnover intention. 3. Investasi dalam karir dan work-life balance akan meningkatkan karyawan untuk bertahan.
2	(Jaharuddin & Zainol, 2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention	work-life balance, job engagement, turnover intention	1. Work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention. 2. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. 3. Tidak ada efek mediasi antara work-life balance dengan turnover intention.
3	(Lestari & Margaretha, 2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees	Work life-balance Job engagement Turnover intention Y generation	1. Work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention. 2. Work-life balance tidak berpengaruh terhadap turnover intention. 3. Perusahaan bisa mengatur beban kerja berlebih dengan menambah karyawan atau adan overtime.

4	(Soelton & Atnani, 2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management	Work Environment, Job Satisfaction, Job Stress, Employee Turnover Intention	1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention 3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention
5	(Kurniawaty et al., 2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention	<i>Work environment</i> <i>Stress</i> <i>Job satisfaction</i> <i>Turnover intention</i>	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap tunover intention. 3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
6	(Anees et al., 2021b). Brain Drain in Higher Education. The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities	Turnover Intention, Job Stress, Workload, Job Satisfaction.	1. Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention. 3. Kepuasan kerja memediasi hubungan stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention.
7	(Hikmah Perkasa & Abadi, 2018). The Influence Of Compensation And Leadership On Employee Turnover	Compensation, leadership, turnover intention	1. Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention. 2. Leadership tidak berpengaruh terhadap turnover intention
8	(Vizano et al., 2021). The effect of compensation and career on turnover intention: evidence from Indonesia	Turnover Intentions, Career, Compensation, Job Satisfaction	1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention
9	(Rahman & Syahrizal, 2019). Effect of Compensation and Career Development on Turnover Intention: Job Satisfaction as a Mediation Variable	turnover intention, job satisfaction, compensation, career development	1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
10	(Sarkar, 2018). Linking Compensation and Turnover: Retrospection and Future Directions.	Linking Compensation and Turnover: Retrospection and Future Directions	1. Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention. 2. Kompensasi menjadi daya tarik karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi
11	(Halim & Antolis, 2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang	Asuransi, <i>Agent</i> , <i>Turnover Intention</i> , <i>Komitmen Organisasi</i> , <i>Stress Kerja</i>	1. Work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention. 2. Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention 3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.
12	(Putri & Games, 2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi	<i>Career Development</i> , <i>Work Life Balance</i> , <i>Employee Retention</i> , <i>Turnover Intention</i> , <i>Banking</i> .	1. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap turnover intention. 2. Work-life baklance berpengaruh terhadap turnover intention.
13	(Esthi & Panjaitan, 2023). The Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Burnout	Work-Life Balance, Turnover Intention, Burnout	1. Work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention 2. Work-life balance berpengaruh terhadap burn out 3. Burn out berpengaruh terhadap turnover intention
14	(Chegini et al., 2019).	Occupational stress, quality of working life and turnover	1. Stres kerja berkaitan erat dengan turnover intention. 2. Work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention

		intention amongst nurses		
15	(Pang et al., 2020). Depressive symptoms, professional quality of life and turnover intention in Korean nurses	Depressive symptoms, professional quality of life and turnover intention in Korean nurses	1. 2.	Work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention. Depresi menjadi alasan turnover intention
16	(Febriana et al., 2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang	Work-life balance, stress kerja	1. 2.	Work-life balance berpengaruh terhadap stres kerja. Mengurangi tingkat dengan memperbaiki work-life balance seperti fleksibilitas kerja, mengurangi beban kerja berlebihan.
17	(Pradnyani & Rahyuda, 2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai	competence, dispersip, job stress, performance, work-life balance	1. 2.	Work-life balance berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja mampu memediasi hubungan antara work-life balance terhadap kinerja
18	(Darmawan, 2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Compensation; Work Life Balance; Job Satisfaction; Work Stress	1. 2.	Kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Work-Life Balance Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan niat untuk keluar dari pekerjaan adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan yang merasa dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan kebutuhan pribadi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat turnover intention yang lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan kebutuhan pribadi mereka cenderung lebih puas.

Beberapa literatur menyatakan adanya keterkaitan antara work-life balance dengan turnover intention. Hasil penelitian (Putri & Games, 2024) menyatakan work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil tersebut diperkuat penelitian (Jaharuddin & Zainol, 2019) dan penelitian (Lestari & Margaretha, 2021) yang menyatakan ada pengaruh negative antara work-life balance dengan turnover intention.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Kompensasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Kompensasi dapat mencakup lebih dari gaji atau upah tetap; itu dapat mencakup tunjangan, bonus, fasilitas, dan penghargaan non-finansial lainnya. Ketika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan kontribusi mereka, beban kerja, atau standar industri, mereka cenderung memiliki lebih banyak keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Beberapa penelitian menyatakan keterkaitan antara kompensasi dengan turnover intention. Misalnya penelitian (Sarkar, 2018). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Rahman & Syahrizal, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention.

Work-Life Balance Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau work-life balance, terkait dengan tingkat stres kerja. Seorang karyawan cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah ketika mereka dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, dan bahkan kehilangan semangat.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan hubungan antara work-life balance dengan stres kerja. Seperti penelitian (Pradnyani & Rahyuda, 2022).

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja. Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, termasuk gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan pelatihan. Ketika kompensasi dianggap adil dan memadai, hal ini dapat membantu mengurangi stres kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat meningkatkan tekanan mental dan fisik yang dirasakan oleh karyawan.

Beberapa penelitian menjelaskan keterkaitan kompensasi dengan stres kerja. Hasil penelitian (Darmawan, 2023) menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap stres kerja.

Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Stres kerja adalah keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan fisik, mental, atau emosional sebagai tanggapan terhadap tekanan yang diberikan oleh tempat kerja mereka. Beberapa sumber stres ini termasuk beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik dengan atasan atau rekan kerja, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Stres kerja terkait erat dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau turnover, karena stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan kelelahan emosional. Beberapa penelitian adanya keterkaitan stres kerja dengan turnover intention.

Hasil penelitian (Anees et al., 2021a) menunjukkan adanya hubungan stres kerja dengan turnover intention.

Stres Kerja Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work life balance (keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan) dan *turnover intention* (niat untuk keluar dari pekerjaan). Artinya, pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* tidak hanya bersifat langsung tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*), hal ini sering kali meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Stres Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Faktor stres kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh kompensasi terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan dianggap tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan niat untuk keluar dari pekerjaan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan ulasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi negatif dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Artinya, semakin puas seseorang dengan pekerjaan mereka, semakin rendah kemungkinan mereka akan meninggalkannya.
2. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Salah satu faktor utama yang memprediksi keinginan untuk menarik karyawan adalah tingkat kepuasan karyawan yang ditimbulkan karena kompensasi yang baik. Jika karyawan merasa mereka dihargai oleh organisasi, mereka lebih mungkin meninggalkan.
3. Work-life balance berpengaruh terhadap stres kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka lebih mampu mengelola waktu mereka dengan lebih baik dengan mampu mengelola waktu akan mengurangi dampak stres kerja. Mereka juga cenderung merasa lebih tenang dan tidak terbebani oleh tuntutan pekerjaan mereka.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja. Salah satu faktor utama yang menyebabkan stres di tempat kerja adalah beban finansial. Ini terutama terjadi ketika karyawan merasa kompensasi mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka atau tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka.
5. Stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention. Karyawan yang mengalami tekanan kerja yang berlebihan, seperti tekanan untuk mencapai target yang tidak realistis, dapat menjadi frustrasi dan tidak dihargai.
6. Stres kerja mampu memediasi hubungan antara work-life balance dan kompensasi terhadap turnover intention.

REFERENSI

- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work-life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & ... (2021a). Brain Drain in Higher Education. The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of ...* <https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/849>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & ... (2021b). Brain Drain in Higher Education. The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of ...* <https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/849>
- Chegini, Z., Jafarabadi, M. A., & ... (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in Critical ...* <https://doi.org/10.1111/nicc.12419>
- Chen, L., & Zhang, Y. (2022). "The Impact of Turnover Intention on Organizational Performance: A Meta-Analytic Review." *Human Resource Management Review*, 32(4), 100865.
- Danim, S. (2017). *Developing Model of Quality Assurance for Higher Education Institutes*.

- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4384>
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (WORK LIFE BALANCE AS A FACTOR AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE) (Vol. 20, Issue 1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Esthi, R. B., & Panjaitan, S. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Burnout. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*. <http://www.ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/view/69>
- Febriana, S., Piscesta, F., & ... (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi ...*. <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jia/article/view/655>
- 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. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Hikmah Perkasa, D., & Abadi, F. (2018). The Influence Of Compensation And Leadership On Employee Turnover. *Community Development*, 1(1), 71–79.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of ...*. <https://scholarhub.ui.ac.id/seam/vol13/iss1/7/>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of ...*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*. <http://m.growingscience.com/beta/msl/4183-work-life-balance-job-engagement-and-turnover-intention-experience-from-y-generation-employees.html>
- Lifintsev, D., Fleşeriu, C., & Wellbrock, W. (2019). A study of the attitude of Generation Z to cross-cultural interaction in business. *Information & Media*. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=858401>
- Oktari, S. D., & Suhardi, A. R. (2021). Work Motivation And Compensation To Support Employee Performance At PT. A. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 8).
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work-life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103–123. <https://doi.org/10.1108/ejms-12-2020-0003>
- Pang, Y., Dan, H., Jung, H., Bae, N., & ... (2020). Depressive symptoms, professional quality of life and turnover intention in Korean nurses. *International Nursing ...*. <https://doi.org/10.1111/inr.12600>
- Park, H., & Kim, S. (2023). "Work-Life Balance and Employee Well-Being: A Study of Generation Z Workers." *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103-115.

- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287-1292.
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16993>
- Putri, I. N. K., & Games, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. <https://www.infeb.org/index.php/infeb/article/view/961>.
- Rakhmawati, D., & Supriyadi, S. (2020). Metode Systematic Literature Review dalam Penelitian Manajemen. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 45–56.
- Rahman, A., & Syahrizal, S. (2019). *Effect of Compensation and Career Development on Turnover Intention: Job Satisfaction as a Mediation Variable*. 64(2018), 471–477. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.25>
- Sari, R. A., & Hidayati, N. (2020). Penerapan Systematic Literature Review dalam Penelitian Sosial. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 123–134.
- Sarkar, J. (2018). Linking Compensation and Turnover: Retrospection and Future Directions. *IUP Journal of Organizational Behavior*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jml=0972687X&AN=127994297&h=LhtlXygDd0NJ%2FVKk5n%2BslFJm%2B4Zv1yD6DMtJqKjNylNp6ZTieAW8kJAulP1GRhg4G3UsIf6J04wlx1aOC7d90w%3D%3D&crl=c>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>.
- Suryanto, D., Wijaya, R., & Prasetyo, A. (2022). "Work Stress and Its Impact on Employee Turnover Intention: Evidence from the Service Industry." *International Journal of Business and Management Studies*, 14(3), 45-60.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>.
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Carter, N. T. (2023). "Generational Differences in Work Values and Their Implications for Employee Retention." *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 123-140.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career on turnover intention: evidence from Indonesia. *The Journal of Asian ...*. <https://koreascience.kr/article/JAKO202100569420316.page>.
- Wijaya, R., & Sari, N. P. (2023). "The Role of Compensation in Reducing Turnover Intention: A Mediation Analysis." *Journal of Human Resource Management Research*, 15(1), 78-92.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>