

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

<sup>1</sup>Nadia Rahmalia Rahim\*, <sup>2</sup>Agus Sobari

<sup>1,2</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

Correspondence		
Email: nadia rahmalia rrahim@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 2 Desember 2024	Accepted: 10 Desember 2024	Published: 11 Desember 2024

**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 explanatori. 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, 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 explanatori. 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:** Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Turnover Intention.

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat ini, organisasi di berbagai sektor berupaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional mereka. Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah tingginya tingkat turnover karyawan. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan maka perusahaan harus mencari karyawan baru 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. Selain itu, karyawan baru harus melakukan proses adaptasi terlebih dahulu dengan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan sehingga dapat mengganggu produktivitas perusahaan. 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.

Menurut Basalamah et al. (2023) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention. Menurut survey Deloitte tahun 2024, keseimbangan kehidupan kerja menjadi alasan utama karyawan bekerja di suatu perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memenuhi kesimbangan 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*. Menurut Hafid & Prasetio (2019) apabila karyawan mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja maka dapat menimbulkan pikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

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. Oleh karena itu, karyawan mengharapkan kompensasi yang didapatkan bisa sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan (Salehah & Harini, 2021). Dalam survey Deloitte tahun 2024 juga dikatakan bahwa alasan utama karyawan meninggalkan perusahaannya yaitu kurangnya kompensasi yang diberikan atau kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan beban kerja yang diberikan. Kompensasi sendiri bertujuan untuk mensejahterakan karyawan dan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Menurut Pricelda & Pramono (2021) ketidakpuasan karyawan akan menimbulkan stres kerja, yang nantinya akan menimbulkan perilaku negatif di tempat kerja seperti meningkatnya absensi dan berhenti dari pekerjaan. Menurut Deswarta et al. (2021) semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention karyawan.

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.

Tabel 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 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 dinilai normal namun mengalami kenaikan pada tahun 2023 dari tahun 2022. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Gillis dalam Mardiana et al. (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.

## KAJIAN PUSTAKA

### 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. Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut McDonald & Bradley (2017) adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

### Kompensasi

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 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 diatas 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 Simamora dalam Dahlia (2022) terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

## Stres Kerja

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 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 terlewat. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. 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 konflik, komunikasi, waktu kerja, sikap pimpinan, dan beban kerja.

## Turnover Intention

*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. *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 *thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar), *intention to search for alternative* (pencarian alternatif pekerjaan), dan *intention to quit* (niat untuk keluar).

## Pengembangan Hipotesis

### 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*.

### 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. 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*.

### **Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention***

Stres 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*.

### **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 dirinyamerasa 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*.

### **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). 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*.

### **Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan *Turnover Intention* melalui mediasi Stres Kerja**

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*. 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 :

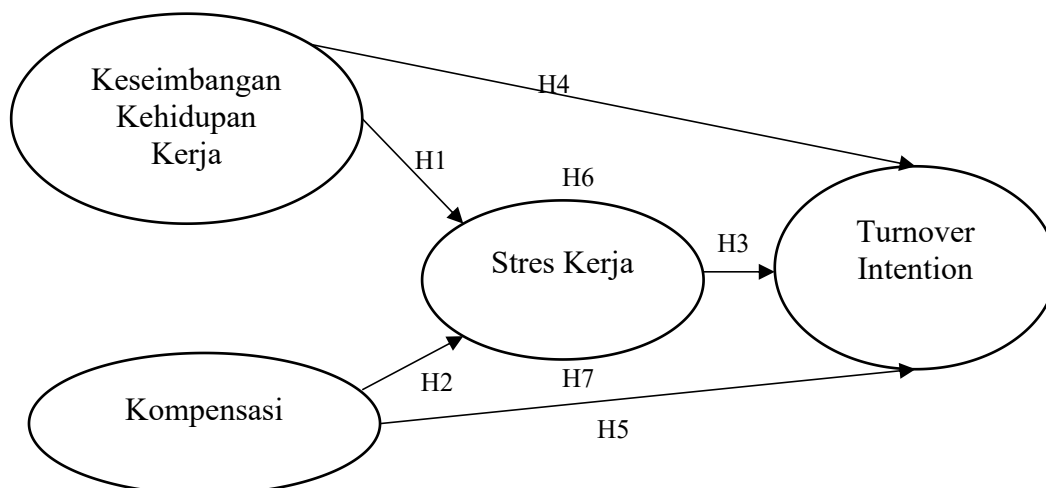
H6 : Stres kerja memiliki pengaruh dalam memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*.

### 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. 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 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*.

### Model Empirik



Gambar 1 Model Empirik

### METODOLOGI 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.

Populasi yang diteliti adalah karyawan Klinik Kecantikan Super Skin. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 354 karyawan di 16 cabang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan rumus Slovin, yaitu rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 karyawan. Metode pengumpulan yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert (1-5) dan studi pustaka. Analisis data menggunakan *software* SmartPLS versi 3 dengan menganalisis outer model dan inner model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2 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		
X1.1	6	6	14	28	26	78	15	60	17	85	3,29	Sedang
X1.2	1	1	7	14	14	42	17	68	39	195	4,10	Tinggi
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 2 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). 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.

Tabel 3 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		
X2.1	0	0	0	0	1	3	29	116	48	240	4,60	Sangat Tinggi
X2.2	0	0	1	2	19	57	25	100	33	165	4,15	Tinggi
X2.3	4	4	4	8	22	66	19	76	29	145	3,83	Tinggi
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 3 menunjukkan bahwa responden pada variabel index rata-rata variabel Kompensasi adalah sebesar 4,14 yang termasuk dalam kategori “tinggi” (3,41-4,20). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Super Skin merasakan kepuasan yang tinggi terhadap sistem kompensasi, terutama dalam hal penerimaan gaji yang tepat waktu.

Tabel 4 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		
Z1	0	0	6	12	14	42	22	88	36	180	4,13	Tinggi
Z2	6	6	3	6	19	57	23	92	27	135	3,79	Tinggi
Z3	20	20	15	30	29	87	9	36	5	25	2,54	Rendah
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 menunjukkan bahwa responden pada variabel index rata-rata variabel Stres Kerja adalah sebesar 3,22 yang termasuk dalam kategori “sedang” (2,61-3,40). 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.

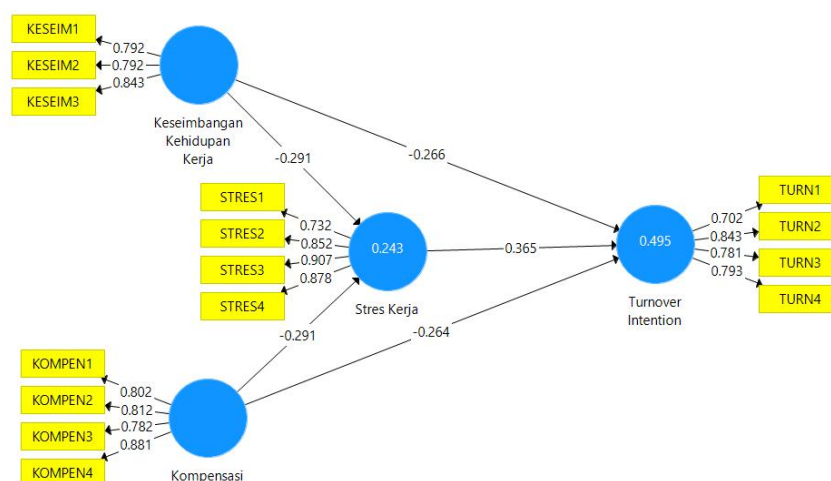
Tabel 5 Statistik Deskripsi Turnover Intention

Indikator	Skor										Index	Kategori
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Y1	14	14	29	58	14	42	10	40	11	55	2,68	Sedang
Y2	27	27	31	62	16	48	2	8	2	10	1,99	Rendah
Y3	33	33	26	52	11	33	6	24	2	10	1,95	Rendah
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 5 menunjukkan bahwa responden pada variabel index rata-rata variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 2,46 yang termasuk dalam kategori “rendah” (1,81-2,60). 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.

### Analisis *Convergent Validity*



Gambar 2 Hasil Analisis Model



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa semua indikator memenuhi syarat yaitu  $> 0,7$  sehingga didapatkan data nilai *loading factor* yang disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6 Nilai Loading Factor

Indikator	Nilai	Keterangan
X1.1	0,792	Valid
X1.2	0,792	Valid
X1.3	0,843	Valid
X2.1	0,802	Valid
X2.2	0,812	Valid
X2.3	0,782	Valid
X2.4	0,881	Valid
Z1	0,732	Valid
Z2	0,852	Valid
Z3	0,907	Valid
Z4	0,878	Valid
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 Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, dan *Turnover Intention* dapat dinyatakan valid.

### Analisis *Discriminant Validity*

Tabel 7 Nilai Fornell-Larcker antar Variabel

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai yang ditunjukkan pada Tabel 7 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 8.

Tabel 8 Nilai Cross Loading antara Variabel dengan Indikator

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 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.

### Analisis Reliabilitas

Tabel 9 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
Turnover Intention (Y)	0,610	0,792	0,862	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 9, seluruh nilai *cronbach alpha* dan nilai *composite reliability* telah memenuhi syarat diatas 0,7 yang berarti bahwa variabel dapat dikatakan reliabel.

### Analisis R Square (R<sup>2</sup>)

Tabel 10 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Stres Kerja	0,243	0,222
Turnover Intention	0,495	0,475

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 10, 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.

Berdasarkan pada Tabel 10, 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.

### Analisis Q Square (Q<sup>2</sup>)

Tabel 11 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.

### Analisis Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil pengujian pengaruh langsung masing-masing variabel penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 12.

Tabel 12 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung pada Tabel 12 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**.

### Analisis Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 13.

Tabel 13 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 13 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. 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*.

- b. 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*.

### Pembahasan

- a. 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.
- b. Pengaruh Keseimbangan 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.
- c. 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.

d. 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*.

e. 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.

f. 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.

- g. Pengaruh Stres Kerja dalam Memediasi Kompensasi dan *Turnover Intention*
- Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, 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*.

## PENUTUP

### 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*.

### Implikasi Manajerial

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

1. 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. 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.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, dukungan, saran, dan pemikiran. Secara khusus, penghargaan disampaikan kepada Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum., Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang; Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang; dan Agus Sobari, S.E., M.Si, dosen pembimbing dalam penelitian ini, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas dukungan mereka dalam kelancaran penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- 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.
- Harnoto. (2014). Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- 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).
- 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](http://www.deloitte.com).
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

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.

Zeffane, Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 1-14.