

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. *Work-Life Balance***

##### **2.1.1.1 *Pengertian Work-Life Balance***

Chauhan *et al.* (2024) mengemukakan bahwa *work-life balance* mengajarkan karyawan untuk bersikap ambisius dalam mencapai tujuan karir mereka, namun tidak dengan mengorbankan hubungan emosional dan pribadi dengan orang-orang yang akan mereka jalin hubungan sepanjang hidup. Menurut Karolina & Saryatmo (2024) *work-life balance* adalah aspirasi seseorang untuk meraih keseimbangan yang harmonis antara durasi yang dialokasikan untuk pekerjaan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan pribadi serta hiburan. Lestari & Margaretha (2021) mengindikasikan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi saat setiap staf mempunyai peluang untuk menyeimbangkan kehidupan karir dengan kehidupan pribadinya, sehingga tidak terjadi ketimpangan yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan dalam bekerja. Sedangkan Sinaga & Parapat (2024) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah situasi dimana seorang karyawan mampu mengelola komitmen dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab lainnya dengan baik, sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Keselarasn antara karier dan kehidupan pribadi adalah elemen krusial yang mempengaruhi kualitas hidup setiap individu yang berprofesi. Mencapai keselarasn yang efektif antara aspek dunia kerja dan kehidupan pribadi bisa memberikan berbagai manfaat signifikan bagi perusahaan, karena karyawan akan menjadi lebih termotivasi, produktif, dan mengalami penurunan tingkat stres. Keseimbangan ini turut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pengurangan tingkat absensi. Semakin besar kontrol yang dimiliki karyawan atas kehidupan mereka, semakin baik mereka dapat

menjaga keseimbangan dan berkomitmen pada tanggung jawab pekerjaan serta keluarga (Azhar & Khan, 2024).

Apabila karyawan kesulitan menciptakan keseimbangan antara jam kerja dan waktu berkualitas dengan keluarga, hal ini dapat menyebabkan situasi yang bertentangan dengan konsep *work-life balance*, yang dikenal sebagai *work-life imbalance* atau ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Pantouw et al., 2022).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, pada studi ini *work-life balance* didefinisikan sebagai konsep penting yang mengajarkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan hubungan emosional. *work-life balance* memungkinkan karyawan untuk mengelola komitmen kerja dan kehidupan pribadi dengan baik, mencegah stres dan kelelahan.

#### **2.1.1.2 Indikator *Work-Life Balance***

Penelitian (Sinaga & Parapat, 2024) menyebutkan bahwa ada 4 indikator untuk mengukur variabel *work-life balance* yaitu:

- 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) menggambarkan tuntutan pekerjaan dapat mengacaukan aspek diri, yang berdampak pada kesejahteraan individu. Hal ini mencakup situasi seperti lembur yang mengurangi waktu keluarga, stres yang mengganggu aktivitas pribadi, dan kesulitan dalam menjalani hobi, sehingga menunjukkan pengaruh negatif pekerjaan terhadap kehidupan di luar kerja.
- 2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) menjelaskan faktor-faktor dari aspek individu dapat mengacaukan kinerja karyawan di tempat kerja. Situasi seperti masalah keluarga atau tanggung jawab sosial dapat menghambat fokus dan produktivitas, berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja.

- 3) *Work/Personal Enhancement of Personal Life* (WEPL) menggambarkan bagaimana pengalaman dan keterampilan yang didapat dari pekerjaan dapat memperbaiki kualitas kehidupan pribadi seseorang.
- 4) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) bagaimana aspek-aspek kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja, yaitu dukungan dari keluarga, hobi, dan kegiatan sosial yang positif memberikan energi dan motivasi tambahan, sehingga memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

## **2.1.2. Kompensasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi**

Aisha & Juhaeti (2022) mengemukakan bahwa kompensasi mencakup semua jenis imbalan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, yang disalurkan oleh perusahaan kepada stafnya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi bisa bersifat langsung, seperti gaji, atau tidak langsung, seperti tunjangan, dan harus diberikan secara adil sebagai konsekuensi dari hubungan kerja antara perusahaan dan pegawai. Atmoko & Santoso (2024) menyatakan kompensasi merupakan bentuk balasan yang diberikan kepada karyawan berupa finansial, jasa nyata, dan tunjangan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi yang kompetitif dan adil sangat penting untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Menurut Triningsih & Darma (2024) kompensasi merujuk pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas sumbangsih mereka, waktu, tenaga, dan kompetensi yang diberikan dalam pekerjaan mereka. Kompensasi mencakup elemen finansial dan non-finansial yang bertujuan untuk menghargai jasa karyawan secara adil. Sementara itu, Wijayanti & Anisa (2022) mengindikasikan kompensasi sebagai penghasilan yang diperoleh oleh pekerja sebagai penghargaan atas peran yang diberikan kepada

organisasi, yang bisa berupa uang, barang, atau bentuk lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, pada penelitian ini kompensasi merujuk pada apresiasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk imbalan kepada pekerja atas sumbangsih yang diberikan. Kompensasi mencakup elemen finansial, seperti gaji, upah, bonus, dan komisi, serta elemen non-finansial, seperti tunjangan, asuransi kesehatan, dan keselamatan kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif penting untuk menghargai karyawan dan mempertahankan hubungan kerja yang baik dalam jangka panjang.

#### **2.1.2.2. Indikator Kompensasi**

Menurut Azhar & Khan, (2024) berikut adalah indikator yang dipakai untuk menilai kompensasi:

- 1) Gaji/Upah: Penghargaan finansial yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas kontribusinya dalam pencapaian sasaran organisasi.
- 2) Insentif: Penghargaan finansial yang diterima karyawan yang berhasil mendapatkan hasil yang melebihi kriteria yang telah ditentukan.
- 3) Fasilitas: Semua sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.
- 4) Tunjangan: Keuntungan finansial dan layanan tambahan yang mendukung gaji pokok, dimana perusahaan menanggung seluruh atau sebagian biaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

#### **2.1.3. Stres Kerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Bagi karyawan, pekerjaan dianggap sebagai titik penting dalam kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan. Namun, di sisi lain, pekerjaan juga bisa menjadi gangguan, beban, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi untuk bertahan hidup. Setiap

aspek dalam pekerjaan dapat menjadi penyebab stres. Karyawan memiliki peran dalam menentukan seberapa stres atau tidaknya situasi yang mereka hadapi. Selain itu, interaksi di tempat kerja juga dipengaruhi oleh pengalaman yang mereka dapatkan di lingkungan lain, seperti di rumah, sekolah, atau dalam komunitas sosial lainnya. (Pantouw et al., 2022).

Menurut Damayanti & Kurniawati (2024) stres kerja adalah tekanan emosional, fisik, dan mental yang dialami individu akibat tugas yang diberikan tidak sebanding dengan keterampilan atau kebutuhan individu tersebut. Ganapathi & Aithal (2024) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu keadaan yang melibatkan respons emosional dan fisik yang kompleks, yang timbul sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan dan tekanan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Stres ini muncul ketika individu merasa tertekan oleh beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka, memicu reaksi fisik dan psikologis yang beragam. Sedangkan Ramlawati et al. (2021) menegaskan bahwa stres kerja merupakan reaksi yang muncul sebagai akibat dari kondisi di atmosfer kerja yang berdampak negatif bagi karyawan, menekan kehidupan mereka, dan menyebabkan transformasi yang terjadi pada karyawan, baik dari segi fisik, mental, maupun tingkah laku.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, pada penelitian ini stress kerja merupakan suatu kondisi mental, aspek fisik dan emosional yang dirasakan oleh individu akibat beban pekerjaan yang melebihi kemampuan atau kapasitas mereka. Tekanan ini dapat berasal dari berbagai aspek pekerjaan. Stres kerja dapat memicu berbagai reaksi, baik fisik (seperti sakit kepala, gangguan tidur, atau kelelahan kronis) maupun psikologis (seperti kecemasan, depresi, atau penurunan motivasi).

### 2.1.3.2. Indikator Stres Kerja

Menurut Pratiwi, (2020), indikator untuk menilai stres kerja mencakup:

- 1) Ketidakjelasan dalam tanggung jawab pekerjaan
- 2) Konflik saat melaksanakan tugas
- 3) Waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada
- 4) Ruang kerja yang kurang memadai.

### 2.1.4. *Turnover Intention*

#### 2.1.4.1. Pengertian *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi di pekerjaan saat ini dan mencari peluang baru dalam waktu tertentu. Tingginya niat ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja atau manajemen yang kurang efektif. *Turnover intention* mencerminkan pemikiran dan rencana individu untuk berpindah kerja, yang menjadi faktor penting dalam memprediksi kemungkinan terjadinya *turnover* di dalam perusahaan (Exacta et al., 2022). *Turnover intention* bisa dipengaruhi oleh elemen situasional dan individu. Faktor situasional berhubungan dengan budaya perusahaan, sedangkan faktor individu dalam *turnover intention* meliputi demografi karyawan, seperti usia, jenis kelamin, status, dan pendidikan (Karolina & Saryatmo, 2024). Apabila tingkat *turnover intention* di sebuah perusahaan tinggi, berbagai konsekuensi negatif akan muncul. Konsekuensi tersebut meliputi gangguan pada operasional perusahaan akibat harus beradaptasi dengan karyawan baru, penurunan kualitas layanan kepada pelanggan, serta peningkatan biaya untuk merekrut, menyeleksi, dan melatih karyawan baru (Yuliani & Ekhsan, 2024).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dalam penelitian ini, *turnover intention* merujuk pada niat atau keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan baru. Niat ini merupakan suatu tanda atau sinyal

bahwa ada masalah yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. Masalah tersebut bisa berupa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, masalah dalam manajemen perusahaan, atau faktor-faktor lain yang membuat karyawan merasa tidak cocok atau tidak termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.

#### 2.1.4.2. Indikator *Turnover Intention*

Penelitian oleh Karolina & Saryatmo, (2024) mengidentifikasi tiga indikator yang membentuk *turnover intention*:

- 1) *Thinking of quitting* (pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan). Pikiran ini timbul ketika karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, sehingga mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan.
- 2) *Intention of search another job* (niat untuk mencari pekerjaan lain). Di sisi lain, niat ini berhubungan dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, yang mendorong karyawan untuk mencari kesempatan kerja lain yang lebih sesuai dengan cita-cita dan harapan mereka.
- 3) *Intention to quit/stay* (keinginan untuk meninggalkan atau tetap bertahan di perusahaan). Karyawan mengevaluasi apakah pekerjaan di tempat lain akan lebih menguntungkan bagi mereka.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian oleh Sinaga & Parapat (2024) mencakup variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* generasi milenial dengan hasil penelitian mengindikasikan bahwa *work-life balance* memiliki dampak signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial (Y). Diantara indikator *work-life balance*, *work interference with personal life* (WIPL) adalah aspek yang sangat berpengaruh terhadap *turnover* karyawan milenial. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan milenial lebih mengutamakan waktu luang untuk

melakukan aktivitas pribadi yang menyenangkan dan mengembangkan minat mereka. Selain itu, *personal life interference with work* (PLIW), *personal life enhancement of work* (PLEW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan keseimbangan kepuasan juga merupakan faktor yang cukup berpengaruh terhadap *turnover* karyawan milenial. Penelitian tersebut memiliki perbedaan karena hanya meneliti pengaruh dari indikator *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada generasi milenial, sementara pada penelitian ini akan meneliti variabel *work-life balance*, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z.

- 2) Penelitian oleh Karolina & Saryatmo (2024) mencakup variabel *employee engagement*, *work-life balance*, dan *turnover intention* dengan peran mediasi *job satisfaction* ditemukan bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Penelitian tersebut berbeda karena memiliki variabel mediasi yaitu *job satisfaction*. Sementara pada penelitian ini penulis tidak menggunakan variabel mediasi. Di samping itu, penelitian ini juga tidak mencakup variabel *employee engagement* tetapi menggunakan variabel kompensasi dan stres kerja untuk mengukur *turnover intention* pada Generasi Z.
- 3) Penelitian oleh Pantouw et al. (2022) mencakup variabel stres kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention* dengan temuan penelitian menyebutkan ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan *turnover intention*, ini berarti, membesarnya jumlah stres kerja, membesar pula niat untuk mencari pekerjaan baru. Hasil penelitian juga menyebutkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention*, berarti semakin besar *work-life balance*, semakin kecil *turnover intention* yang terjadi. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena tidak



membahas mengenai pengaruh dari kompensasi terhadap *turnover intention*.

- 4) Penelitian oleh Wijayanti & Anisa (2022) mencakup variabel kompensasi (x1), kepuasan kerja (x2), stres kerja (x3), dan *turnover intention* (y). Dengan temuan penelitian bahwa ada dampak negatif dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri. Di sisi lain, variabel stres kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut. Studi ini memiliki perbedaan dengan studi sebelumnya karena pada penelitian ini memiliki variabel independen yaitu *work-life balance* untuk mengukur *turnover intention*. Objek penelitian ini juga berbeda dengan penelitian tersebut karena meneliti pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Kota Tangerang Selatan.
- 5) Penelitian Atmoko & Santoso (2024) variabel mencakup *compensation* (X1), *work environment* (X2), *career development* (X3), dan *turnover intention* (Y) dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Departemen Perakitan Akhir PT XYZ. Disamping itu, kondisi lingkungan kerja juga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di departemen yang serupa. Pengembangan karier pun memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT XYZ. Secara keseluruhan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara signifikan memengaruhi *turnover intention* karyawan di Departemen Perakitan Akhir perusahaan tersebut. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena pada penelitian ini variabel independennya berupa kompensasi (X1), *work-life balance* (X2), dan stres kerja (X3). Objek penelitiannya juga memiliki perbedaan karena pada penelitian ini akan meneliti *turnover*

*intention* pada karyawan Generasi Z di *coffee shop* Kota Tangerang Selatan

- 6) Penelitian oleh Triningsih & Darma (2024) dengan variabel penelitian mencakup *compensation* (X1), *work-life balance* (X2), *employee engagement* (Z), *turnover intention* (Y). Dengan temuan penelitian menyebutkan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh tingkat gaji. *turnover intention* cenderung lebih rendah pada tingkat kompensasi yang lebih tinggi. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena pada penelitian ini tidak memakai variabel mediasi. Selain itu variabel independennya juga berbeda karena pada penelitian ini juga mengukur pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
- 7) Penelitian Cahyani & Haziroh (2024) dengan variabel mencakup stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi kerja (X3), *turnover intention* (Y), dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di *coffee shop* lokal Semarang. Dengan kata lain, ketika karyawan menghadapi stres yang berhubungan dengan pekerjaan, kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di *coffee shop* tersebut. Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih memilih untuk tidak berpindah. Namun, faktor motivasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di *coffee shop* lokal Semarang. Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian ini karena variabel independen pada penelitian ini mengukur pengaruh kompensasi (X1), *work-life balance* (X2), dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y).
- 8) Penelitian oleh Nurhidayati & Dini (2023) dengan variabel mencakup *work-life balance* (X1), *work stress* (X2), *job satisfaction* (Z), *turnover intention* (Y) temuan penelitian mengungkapkan

bahwa *work-life balance* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, artinya ketika karyawan merasakan keseimbangan yang baik, mereka cenderung tidak ingin berhenti bekerja. Di sisi lain, stres kerja berdampak positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa tekanan di lingkungan kerja meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga memainkan peran krusial dalam hubungan ini. Karyawan yang merasa puas cenderung tidak berniat untuk keluar, sedangkan stres berlebih dapat menurunkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, meningkatkan *turnover intention*. *Work-life balance* yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, sehingga mengurangi *turnover intention*, sementara stres yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan dapat meningkatkan *turnover intention*. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mengurangi stres dapat membantu menurunkan *turnover intention* di kalangan karyawan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena pada penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi, selain itu variabel independen pada penelitian ini juga menggunakan kompensasi untuk mengukur *turnover intention*.

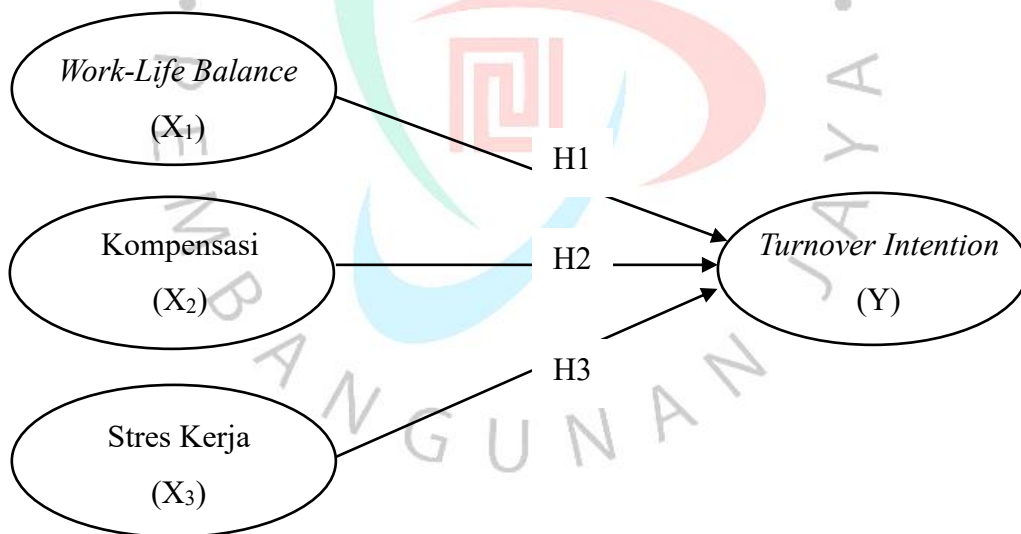
- 9) Penelitian Yanto *et al.* (2024) dengan variabel penelitian *work stress* (X1), *compensation* (X2), *job satisfaction* (Z), *turnover intention* (Y). Dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Monokem Surya Karawang. Di sisi lain, stres kerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi untuk mengukur *turnover intention*. Selain itu variabel independen yang digunakan pada penelitian ini juga menguji pengaruh dari *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Objek penelitian ini

juga berbeda yaitu pada *coffee shop* di Kota Tangerang Selatan. Serta pada penelitian tersebut menggunakan alat statistik SmartPLS sedangkan pada penelitian ini akan menggunakan SPSS untuk mengolah data.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah fondasi penting untuk memahami aspek teoritis dalam sebuah penelitian. Struktur ini menawarkan perspektif analitis yang menjelaskan motivasi di balik pelaksanaan penelitian tertentu. Dengan menyoroti isu yang diteliti, kerangka berpikir memudahkan peneliti dalam merancang dan menganalisis data secara lebih efektif. (Iba & Wardhana, 2023).

Berikut adalah penjelasan mengenai kerangka penelitian ini yang ditampilkan dalam gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam studi merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang diambil dari teori yang relevan dan harus diuji melalui analisis data empiris. Hipotesis ini dibentuk berdasarkan kerangka

berpikir yang berlandaskan teori dan disajikan dalam bentuk pernyataan (Iba & Wardhana, 2023).

Beberapa keuntungan dari hipotesis penelitian meliputi kemampuan untuk mendeskripsikan masalah yang diteliti, menjelaskan variabel yang akan dianalisis, memberikan arahan dalam memilih metode analisis data yang sesuai, dan menjadi dasar untuk menarik kesimpulan dari penelitian. Hipotesis ini biasanya dirumuskan berdasarkan teori yang ada, temuan dari penelitian sebelumnya, serta penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti itu sendiri (Iba & Wardhana, 2023).

#### **2.4.1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention***

Penelitian Karolina & Agung Saryatmo (2024) menyatakan bahwa jika Generasi Z mampu mencapai *work-life balance* yang baik rencana mereka untuk berpindah kerja akan cenderung menurun, dan sebaliknya. Pernyataan ini berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karolina & Saryatmo, (2024); Pantouw et al., (2022); Sinaga & Parapat, (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan temuan dari beberapa penelitian tersebut, hipotesis berikut dirumuskan:

**H<sub>1</sub>: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

#### **2.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Pemberian kompensasi yang memadai oleh perusahaan dianggap sebagai strategi efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Ini dapat menekan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*), sehingga jumlah *turnover* bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan pun berkurang. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak memuaskan, baik dari segi finansial maupun non-finansial, dan perusahaan tidak dapat memenuhi tuntutan karyawan, maka karyawan lebih cenderung memilih untuk *resign* dan mencari peluang pekerjaan lain yang menawarkan kompensasi lebih

baik (Rukhviyanti & Susanti, 2020). Pernyataan ini berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan Atmoko & Santoso, (2024); Triningsih & Darma, (2024); Wijayanti & Anisa, (2022) yang menyebutkan bahwa kompensasi secara individual memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif ini memperlihatkan bahwa karyawan mungkin melihat kompensasi yang kurang memadai sebagai salah satu elemen yang mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan temuan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut hipotesis berikut dirumuskan:

**H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

#### **2.4.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Stres kerja yang dialami karyawan dapat memicu ketegangan, kebingungan, dan ketidakpastian dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Sebagai akibatnya, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri dari posisi mereka. (Ferzanita, 2023).

Penelitian yang dilakukan Ferzanita, (2023) stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, kian besarnya tingkat stres kerja, kian besar pula niat karyawan untuk meninggalkan posisinya saat ini. Pernyataan ini berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Haziroh, (2024); Nurhidayati & Dini, (2023); Yanto et al., (2024) yang menyebutkan bahwa tingkat stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut maka dihasilkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention***