

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Untuk melihat populasi dan sampel, penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang peneliti gunakan. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang tidak memihak, bebas nilai, dan obyektif karena nilai yang diteliti tidak memengaruhinya. Waruwu (2023) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan data numerik selama proses perencanaan, pembentukan hipotesis, analisis data, dan pengambilan kesimpulan. Positivisme, dasar penelitian kuantitatif, berpendapat bahwa kebenaran hanya dapat diukur dan diuji secara empiris. Memberikan bukti empiris yang tidak bias dan menggeneralisasi temuan ke populasi yang lebih luas adalah tujuan dari jenis penelitian kuantitatif ini.

3.2 Objek Penelitian

Menurut Nadirah *et al.* (2022) objek penelitian adalah kondisi apa pun yang menjadi subjek penelitian peneliti. Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam studi ini, fokus utama penelitian adalah niat untuk keluar dari pekerjaan di kalangan karyawan generasi Z sektor jasa di Jakarta. Niat untuk keluar ini diduga dipengaruhi oleh ketidakseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, kualitas kehidupan kerja yang dirasakan, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan tersebut.

Peneliti memilih bidang jasa karena menjadi sektor yang memiliki tenaga kerja paling banyak di provinsi DKI Jakarta. Lokasi penelitian adalah tempat peneliti mendapatkan data tentang subjek penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Suryani *et al.* (2023) populasi dalam penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai

area umum yang terdiri dari subjek atau objek yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Generasi Z yang telah mulai bekerja di perusahaan bidang jasa di wilayah Jakarta, adalah sasaran dari kuesioner online penelitian ini. Menurut Badan Pusat Statistik (2023), orang yang termasuk dalam usia kerja ialah mereka yang berusia 15 tahun atau lebih. Generasi Z adalah orang-orang yang lahir pada tahun 1997-2012 atau berusia antara 15 sampai 27 tahun (Crosier, 2024). Data populasi usia kerja generasi Z untuk wilayah Jakarta pada tahun 2022 disajikan dalam tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 *Data Populasi Angkatan Kerja Generasi Z*

Kelompok Umur	Jumlah Angkatan Kerja	Presentase Bekerja
15 – 19	172 227,00	48,87
20 – 24	585 350,00	79,36
25 - 27	738 195,00	91,58

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

3.3.2. Sampel

Sampel diperlukan karena populasi penelitian terlalu besar. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yang mengambil sampel dengan mempertimbangkan berbagai faktor. Jika populasi terlalu besar, peneliti tidak dapat meneliti keseluruhan populasi karena keterbatasan anggaran, kemampuan, atau intensitas, maka peneliti dapat menggunakan sampel dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel penelitian adalah bagian dari populasi penelitian atau sebagian dari karakteristiknya, karena peneliti tidak dapat mempelajari populasi yang besar mengenai waktu, biaya, dan masalah lainnya (Hidayat, 2021). Kriteria reponden penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di sektor jasa skala menengah wilayah Jakarta.
2. Karyawan yang termasuk dalam generasi Z.
3. Karyawan yang memiliki akses ke media sosial.

Instrumen riset pada keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan menggunakan instrumen yang diadopsi dari penelitian sebelumnya yaitu Marmol (2019). Pada instrumen riset kualitas kehidupan kerja menggunakan usulan oleh Almaziza *et al.* (2022). Pada instrumen riset kepuasan kerja menggunakan usulan peneliti terdahulu peneliti menggunakan rumus Hair untuk mengetahui sampel yang digunakan. Hair *et al.* (2019) mengatakan bahwa jumlah sampel yang tepat adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Terdapat 4 variabel pada

penelitian ini, yaitu Variabel Independen adalah Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X), Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja (Z) yang mana setiap variabel memiliki indikatornya masing-masing. Riset ini juga terdapat Variabel Dependen, yaitu Niat Untuk Keluar (Y). Berdasarkan jumlah indikator pada riset terdapat 18 indikator. Maka rumus yang akan digunakan dalam riset, yaitu:

$$\text{Sampel Minimum} = \text{Jumlah Indikator} \times 5$$

$$= 18 \times 5$$

$$= 90$$

$$\text{Sampel Maksimum} = \text{Jumlah Indikator} \times 10$$

$$= 18 \times 10$$

$$= 180$$

Jumlah sampel responden yang akan digunakan adalah minimal 90 orang dan maksimum 180 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari survei lapangan dan dikumpulkan melalui semua teknik pengumpulan data awal (Qadrini *et al.*, 2020). Kuesioner didistribusikan kepada sampel penelitian melalui platform *Google Form*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Mawaddah *et al.* (2023) menyatakan bahwa alat yang paling umum untuk penelitian kuantitatif adalah angket atau kuesioner, pendekatan terstruktur, penggunaan instrumen pengukuran standar, penggunaan sampel representatif, pengumpulan data numerik, dan analisis statistik. Tujuan penelitian ini, seperti yang dijelaskan sebelumnya adalah untuk mengumpulkan data numerik tentang hal-hal seperti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, serta keinginan generasi Z untuk meninggalkan sektor jasa di Jakarta.

Penelitian ini akan dilakukan secara umum dan objektif dan akan mengumpulkan data numerik melalui kuesioner, kemudian mengolah dan menghasilkan kesimpulan. Menurut Sukendra *et al.* (2020) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi penelitian untuk menentukan hasil penelitian dan untuk mengingat kembali model instrumen yang layak dan benar. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode pengumpulan data menggunakan sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari

pengumpul data, biasanya melalui observasi, wawancara, atau kuesioner. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui kuesioner online yang dibuat menggunakan *Google Form*. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data dalam bentuk pernyataan tertulis untuk dijawab. Kuesioner akan didistribusikan melalui media sosial.

Kuesioner menurut Cahyo (2019) adalah alat untuk mengumpulkan data atau informasi dengan menggunakan formulir berisi pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan tanggapan, yang kemudian akan dianalisis dengan tujuan khusus. Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama mengumpulkan informasi pribadi responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan penghasilan. Bagian kedua mengumpulkan indikator variabel dalam bentuk pernyataan yang diukur dengan skala pengukuran. Menurut Sumartini *et al.* (2020) Skala Likert adalah skala yang digunakan paling sering dalam penelitian untuk mengukur pendapat responden pada kuesioner untuk menentukan tingkat sikap mereka terhadap sesuatu. Tabel di bawah ini menunjukkan nilai skala Likert yang digunakan dalam kuesioner penelitian, yang memiliki poin interval 1-5.

Tabel 3.2 *Skala Likert*

No	Jawaban	Kode	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sumartini *et al.* (2020)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Qistina *et al.* (2019) skala likert 5 poin menunjukkan validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi daripada skala likert bilangan genap.

Hasil penelitian Nyoman *et al.* (2023) membuktikan bahwa menggunakan lima kategori respons karena opsi ganjil dapat menunjukkan preferensi atau perspektif responden. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa skala yang rendah menunjukkan responden tidak terlibat dalam penetapan tujuan atau keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan tidak diterapkan, sedangkan skala yang tinggi menunjukkan bahwa responden menerapkan prinsip keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan di perusahaan mereka.

3.5 Definisi Operasional

Menurut Kusumastuti *et al.* (2020) definisi operasional menjelaskan batasan dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti. Tujuan dari penjelasan ini adalah untuk menghindari interpretasi variabel yang berbeda selama penelitian, mengurangi luasnya ruang lingkup variabel, dan memastikan bahwa data yang dikumpulkan konsisten.

1. Variabel Independen: Dalam penelitian ini, satu variabel digunakan, yaitu keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X). Variabel independen juga dikenal sebagai variabel bebas, atau variabel yang dimanipulasi oleh peneliti untuk memengaruhi variabel dependen (Wulandari *et al.*, 2022). Variabel sendiri tidak terpengaruh atau dipengaruhi, tetapi memengaruhi variabel lain.

2. Variabel Dependen: Variabel niat untuk keluar adalah variabel dependen dalam penelitian ini (Y). Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen disebut variabel dependen atau variabel terikat (Wulandari *et al.*, 2022).

3. Variabel Intervening: Kualitas kehidupan kerja (Z1) dan kepuasan kerja (Z2) adalah variabel intervening pada penelitian ini. Suatu variabel yang berada di antara variabel independent dan variabel dependen dalam hubungan atau model penelitian disebut variabel intervening disebut sebagai variabel perantara atau mediator (Maisah, 2023).

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Definisi dan Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X) Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang dengan peran-perannya, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Marmol, 2019).	<i>Efficiency at Work</i>	Saya menyelesaikan tugas dengan waktu yang singkat.	(1-5)
	<i>Workloads</i>	Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.	(1-5)
	<i>Self-Care Being</i>	Mampu mengatur waktu untuk istirahat.	(1-5)
	<i>Family Relationship</i>	Mendapat motivasi dari orang terdekat.	(1-5)
	<i>Health</i>	Saya merasa bugar ketika pekerjaan selesai.	(1-5)
Kualitas Kehidupan kerja (Z1) Kualitas kehidupan kerja	<i>Safety needs</i>	Lingkungan kerja yang nyaman mendukung konsentrasi.	(1-5)

<p>mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan pegawai, menciptakan lingkungan yang menghargai harkat untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Almaziza et al., 2022)</p>			
	<i>Economic</i>	Mampu mengelola keuangan dengan baik.	(1-5)
	<i>Esteem needs</i>	Penghargaan membuat semangat kerja.	(1-5)
	<i>Actualization needs</i>	Tertarik terlibat proyek baru.	(1-5)
	<i>Knowledge needs</i>	Perusahaan menyediakan pelatihan.	(1-5)
<p>Kepuasan Kerja (Z2) Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan bahwa mereka menyukai dan mencintai pekerjaannya (Vuong et al., 2021)</p>	<i>Satisfaction with Work</i>	Saya menikmati pekerjaan.	(1-5)
	<i>Satisfaction with Payroll</i>	Gaji yang diberikan sesuai.	(1-5)
	<i>Satisfaction with Promotion</i>	Memiliki kesempatan berkembang.	(1-5)
	Pertimbangan Individu	Memiliki prioritas dalam hidup.	(1-5)
	<i>Satisfaction with Supervisors</i>	Saya senang bekerja dengan banyak orang	(1-5)

Niat Untuk Keluar (Y) Niat untuk keluar adalah keinginan setiap individu karyawan organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan atas kemauannya sendiri (Rachman <i>et al.</i> , 2022)	Pemikiran untuk meninggalkan perusahaan	Saya ingin mengeksplorasi peluang baru.	(1-5)
	Adanya keinginan berpindah	Saya merasa tertarik untuk mencari pekerjaan di tempat lain.	(1-5)
	Pencarian pekerjaan lain	Saya mengikuti akun lowongan pekerjaan.	(1-5)

Sumber: Data Peneliti (2024)

3.6 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis data adalah tindakan pemeriksaan yang menginstruksikan dan melacak informasi setelah semua data dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan *Model Equation Structural (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. Variabel intervening diuji dengan software SmartPLS 4.0. karena data yang dikumpulkan dalam bentuk angka dan statistik, penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Peneliti akan melakukan penilaian pada model luar dan dalam. Untuk menunjukkan validitas, penambahan luar harus lebih dari 0,70 dan perbedaan rata-rata diekstraksi (*AVE*) harus lebih dari 0,50.

Reliabilitas komposit harus lebih dari 0,70 dan *Cronbach Alpha* harus lebih dari 0,70. Nilai *T-statistics* harus lebih dari 1,96 dan nilai *p value* harus lebih dari 0,05 untuk menghasilkan hipotesis pada *Inner model* (Purwanto *et al.*, 2020).

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Outer Model Evaluation

Outer Model Evaluation menggunakan *PLS-SEM* untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Instrumen validitas dan reliabilitas diperlukan untuk pengumpulan data, jadi penelitian ini menggunakan *outer model evaluation* untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2021).

3.7.1.1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian benar-benar dapat diukur atau diuji. Nilai validitas yang lebih tinggi menunjukkan bahwa penelitian tersebut lebih valid. *Convergent Validity* terkait dengan aturan bahwa ukuran model harus tinggi (Ghozali, 2021). Kesesuaian konvergen digunakan untuk menentukan validitas setiap hubungan antara indikator penelitian dan variabel laten. Uji ini dianggap cukup ketika nilai beban luar (*outer loading*) lebih besar dari 0,7 dan nilai *AVE* lebih besar dari 0,50. Agar hasil uji dianggap valid, beban luar harus lebih besar dari 0,7 (Emita *et al.*, 2022).

3.7.1.2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan menyatakan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara ukuran modal yang berbeda. *Cross loading* pada variabel harus lebih besar dari 0,70 untuk menilai validitas diskriminan. Kemudian, nilai *AVE* dengan kuadrat nilai korelasi dibandingkan, atau kuadrat dasar *AVE* dapat dilihat. *Cross loading* adalah hubungan antara faktor dan petunjuk yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan ini (Rachmawan *et al.*, 2020).

3.7.1.3. Uji Reliabilitas

Ketika mengukur model penelitian, uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan ketepatan, konsistensi, dan keakuratan instrumen (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4.0 untuk mengukur reliabilitas *PLS-SEM*. Uji reliabilitas dianggap dapat diandalkan jika nilai yang dihasilkan lebih dari 0,7; dan *Cronbach's alpha* dianggap dapat diandalkan jika nilai keduanya lebih dari 0,70 (Emita *et al.*, 2022). *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* ditanyakan *reliable* jika nilai keduanya $> 0,70$ (Harahap *et al.*, 2023).

3.7.2. Inner Model Evaluation

Inner Model Evaluation adalah model yang digunakan untuk melihat sebab dan akibat hubungan antar variabel, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara nilai signifikan model dan model *R-Square* penelitian. Nilai signifikan model akan dievaluasi dengan *R-Square* untuk variabel dependen (Ghozali, 2021). Model ini menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Inner model* menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen variabel. *Inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel. *Inner model*

dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* dan *F-square* (Darmaileny *et al.*, 2022).

3.7.2.1. *R-Square*

Nilai *R-Square* yang lebih besar atau sama dengan 0,75 menunjukkan bahwa model tersebut merupakan model yang tinggi. Jika nilai *R-Square* berada di antara 0,50 hingga 0,75, model tersebut dianggap moderat. Sementara itu, jika nilai berkisar antara 0,25 hingga 0,50, maka model tersebut tergolong lemah (Hair *et al.*, 2021).

3.7.2.2. *F-Square*

Nilai *F-Square* yang kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan. Jika nilai *F-Square* berada antara 0,02 hingga kurang dari 0,15, hal ini menunjukkan dampak yang kecil. Nilai *F-Square* antara 0,15 dan kurang dari 0,35 dianggap memiliki dampak moderat, sedangkan nilai *F-Square* yang lebih atau sama dengan 0,35 menunjukkan adanya dampak yang signifikan (Hair *et al.*, 2021).

3.7.2.3. Uji *Bootstrapping*

Peneliti menggunakan Uji *Bootstrapping* untuk mengukur pengaruh antar variabel hipotesis yang dikaji. Semua hipotesis memiliki dampak signifikan, nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96. Ada pengaruh signifikan langsung jika *P-value* < 0,05 (Darmaileny *et al.*, 2022). *Cronbach's Alpha* 0,05 (5%) = 1,96, signifikan *t-table* lebih besar daripada t-hitung (Parashakti *et al.*, 2021).

3.7.2.4. *Path Coefficient*

Untuk menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Tingkat signifikan antar indikator dan variabel dapat dihitung dengan menggunakan nilai path coefficient yang lebih besar dari 1,96 (Ghozali, 2021). Saat melakukan analisis koefisien jalur, akar kuadrat nilai *R-Square* adalah hal pertama yang harus dilakukan. Setelah proses ini selesai, masing-masing variabel harus berdampak signifikan pada variabel dependen.

3.7.2.5. Total Indirect Effects

Pengujian efek secara tidak langsung digunakan oleh peneliti untuk mengevaluasi bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lainnya. Selain itu, SmartPLS dapat secara langsung menganalisis nilai *P-value* dan *t-statistic* untuk menentukan validitas hipotesis. Menurut Igartua *et al.* (2021), pengaruh tidak langsung dianggap signifikan dengan nilai *P-value* di bawah 0,05.

3.8 Uji Hipotesis

Analisis hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan koefisien jalur, nilai *T-statistics*, dan *P-value*. Koefisien jalur yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel, sedangkan koefisien negatif mengindikasikan hubungan negatif. Apabila nilai *T-statistics* (*Ts*) lebih besar dari 1,96 dan *P-value* kurang dari 0,05, maka koefisien tersebut dianggap signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa hasilnya dapat dipercaya (Rahadi, 2023).

H1: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

- H0: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan tidak memengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.
- Ha: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat memengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.

H2: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

- H0: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan tidak memengaruhi Kepuasan Kerja.
- Ha: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat memengaruhi Kepuasan Kerja.

H3: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar

- H0: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan tidak memengaruhi Niat Untuk Keluar.
- Ha: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat

memengaruhi Niat Untuk Keluar.

H4: Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Niat Untuk Keluar

- H0: Kualitas Kehidupan Kerja tidak memengaruhi Niat Untuk Keluar.
- Ha: Kualitas Kehidupan Kerja dapat memengaruhi Niat Untuk Keluar.

H5: Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja

- H0: Kualitas Kehidupan Kerja tidak memengaruhi Kepuasan Kerja.
- Ha: Kualitas Kehidupan Kerja dapat memengaruhi Kepuasan Kerja.

H6: Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Niat Untuk Keluar

- H0: Kepuasan Kerja tidak memengaruhi Niat Untuk Keluar.
- Ha: Kepuasan Kerja dapat memengaruhi Niat Untuk Keluar.

H7: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan Kerja

- H0: Kualitas Kehidupan Kerja tidak memengaruhi Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar.
- Ha: Kualitas Kehidupan Kerja dapat memengaruhi Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar.

H8: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar melalui Kepuasan Kerja

- H0: Kepuasan Kerja tidak memengaruhi Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar.
- Ha: Kepuasan Kerja dapat memengaruhi Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar.

H9: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja

- H0: Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja tidak memengaruhi terhadap Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan.
- Ha: Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja dapat memengaruhi terhadap Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan.

H10: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja

- H0: Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja tidak memengaruhi Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar.
- Ha: Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja dapat memengaruhi antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar.

