



# 6.93%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 5 DEC 2024, 5:46 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
0.04%

● CHANGED TEXT  
6.89%

## Report #24032133

1 BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Konsep keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan merupakan komponen penting dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik serta kepuasan karyawan, terutama di era modern yang ditandai dengan dinamika dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Hal ini semakin relevan di kalangan generasi Z, di mana keinginan untuk berhenti dari pekerjaan menjadi perhatian utama dalam konteks ini. Riset menunjukkan bahwa generasi Z cenderung memiliki harapan yang lebih tinggi tentang keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, serta kualitas lingkungan kerja mereka. Penelitian oleh menekankan bahwa generasi Z melihat keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai faktor utama dalam kepuasan kerja dan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa generasi Z lebih sensitif terhadap kondisi kerja yang tidak memenuhi harapan mereka, yang dapat menyebabkan meninggalkan pekerjaan. Penelitian menemukan bahwa kondisi keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang buruk berkontribusi secara signifikan pada rendahnya tingkat kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, pada akhirnya menyebabkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian oleh Roberts & Young (2021) Walker & King (2022) Davis & Garcia (2019) 2 menunjukkan bahwa generasi Z sangat memperhatikan hal-hal seperti kesempatan untuk

berkembang dalam karir, saat mereka puas dengan pekerjaan mereka. Jika perusahaan tidak mendukung persyaratan ini, karyawan generasi Z lebih cenderung mempertimbangkan untuk pindah ke tempat lain. Sebuah penelitian yang ditulis oleh menunjukkan bahwa transparansi dan komunikasi yang baik sangat penting untuk mengurangi ketidakpuasan dan keinginan untuk berhenti. Perusahaan harus menerapkan pendekatan yang luas untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan retensi karyawan. Pendekatan ini harus mencakup membuat program keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang fleksibel. Hal ini dapat membantu perusahaan memenuhi harapan generasi Z dan mengurangi niat untuk keluar dengan meningkatkan kepuasan karyawan dan loyalitas mereka. Beberapa penelitian menunjukkan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi generasi Z. Lee & Wong (2021) menekankan bahwa kontribusi terhadap pekerjaan sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja generasi Z. Zhang & Zhao (2021) mengungkapkan bahwa program keseimbangan yang fleksibel antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan dapat membantu menurunkan tingkat niat untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian Fernandez & Gomez (2022) juga menemukan bahwa fleksibilitas dalam manajemen waktu memainkan peran penting dalam meningkatkan retensi Martinez & Thompson (2019) Anderson & Taylor (2020) 3 karyawan generasi Z. **65** Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2020, penduduk terbanyak di Indonesia adalah generasi Z. Data tersebut menunjukkan bahwa generasi Z membentuk 27,94% dari 270,02 juta penduduk Indonesia atau sebanyak 75,94 juta orang. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, generasi Z dianggap sebagai generasi pertama paling populer di Indonesia, menyumbang 27,94 persen. Hal ini jelas menjadi perhatian peneliti bahwa generasi Z memainkan peran penting dalam dunia pekerjaan saat ini. Generasi Z perlu memahami komponen yang dapat memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka sangat penting. Meskipun saat ini ada dua belas juta pekerjaan yang bermanfaat dan tersedia bagi generasi Z di Indonesia, dari dua belas juta orang generasi Z yang bersedia dan siap

bekerja, lima puluh tujuh di antaranya telah berkembang menjadi spesialis yang sangat tangguh. Akibatnya, data tersebut menunjukkan bahwa generasi Z menguasai lebih dari separuh pekerjaan di Indonesia. Data yang diperoleh pada website lokadata.id mengenai pekerja tetap tiap generasi. Survei menunjukkan bahwa 57% dari 12 juta karyawan generasi Z saat ini bekerja. Meskipun mereka mendominasi dunia kerja, terdapat perbedaan karakteristik yang mencolok dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Jobplanet.com mencatat bahwa generasi Z cenderung lebih mengutamakan fleksibilitas dan kesempatan untuk berkembang daripada stabilitas pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Smith & Johnson (2021) yang menunjukkan bahwa generasi Z lebih (Kansaki et al., 2021) tertarik pada peluang pengembangan diri dibandingkan dengan keamanan pekerjaan. Di sisi lain, Lee & Kim (2020) mengungkapkan bahwa perubahan dalam nilai-nilai kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas dan retensi karyawan. Penelitian Anderson & Taylor (2020) juga menekankan pentingnya hubungan yang baik dengan atasan serta tingkat transparansi perusahaan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja generasi Z. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jobplanet pada 93.450 orang dari berbagai generasi menunjukkan bahwa generasi Z tidak begitu setia pada pekerjaan mereka, dengan 91% dari mereka memilih untuk berpindah dari tempat kerja dalam waktu satu hingga dua tahun. Penemuan ini sejalan dengan penelitian oleh Deloitte (2019), yang menunjukkan bahwa generasi Z memiliki harapan tinggi terhadap pekerjaan mereka dan cenderung mencari kesempatan yang lebih baik. Generasi Z menganggap peluang pertumbuhan karir sebagai faktor utama dalam keputusan mereka untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan. Tingkat kesetiaan yang rendah menunjukkan bahwa perusahaan harus membuat strategi retensi yang cukup untuk memenuhi keinginan generasi Z untuk meningkatkan kinerja mereka. Cara meningkatkan keterlibatan dan mengurangi niat untuk keluar, perusahaan harus memberikan fleksibilitas kerja, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian yang dilakukan

oleh Deloitte Indonesia meneliti alasan generasi Z meninggalkan tempat kerja. Ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan saat ini, (Gallup, 2021). 5 mereka ingin mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik, dan berencana untuk keluar. Menurut survei Deloitte Global (2022) generasi Z yang melibatkan lebih dari 14.000 anggota dari 46 negara generasi Z dalam waktu dua tahun ingin meninggalkan pekerjaan. Salah satu alasan utama generasi Z meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun terakhir adalah gaji. Perusahaan perlu memikirkan cara mencegah karyawan melakukan hal-hal yang dapat membahayakan perusahaan dan menyebabkan mereka keluar. Generasi Z perlu paham mengenai faktor yang dapat memengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Generasi Z segera dengan menggunakan perencanaan SDM dan rencana untuk meningkatkan pelaksanaan . Dalam dunia kerja, sangat penting untuk membagi waktu dan energi antara kehidupan pekerjaan dan pribadi. Meningkatkan produktivitas kerja dapat dicapai dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi disebut keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan. Apabila tidak ada keseimbangan dalam kehidupan kerja, 37.2% dari generasi Z akan keluar dari tempat kerja mereka, hal ini menunjukkan bahwa generasi Z menyadari betapa pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Sebuah penelitian oleh menemukan bahwa ketidakmampuan untuk menjaga keseimbangan yang tepat antara kehidupan pekerjaan dan pribadi dapat menyebabkan generasi Z lebih tertarik untuk berhenti karena mereka lebih cenderung memprioritaskan kesejahteraan pribadi mereka. Generasi Z juga membuat keputusan untuk (Pratama, 2020) Kumar & Sharma (2021) 6 meninggalkan pekerjaan mereka karena hal-hal seperti kekurangan dukungan manajemen dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir. Generasi Z mencari tempat kerja yang menawarkan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan peluang pertumbuhan, serta perkembangan yang berkelanjutan . Menurut penelitian tambahan yang dilakukan oleh kurangnya fleksibilitas di tempat kerja dan budaya perusahaan yang tidak inklusif dapat menjadi alasan

utama generasi Z keluar. Penelitian ini menunjukkan bahwa generasi Z sangat memperhatikan nilai-nilai budaya perusahaan dan fleksibilitas kerja, Menurut survei Jajak Pendapat (2022), salah satu alasan utama generasi Z ingin meninggalkan pekerjaan mereka adalah ketidaksesuaian gaji, yang disebutkan oleh 64,9% responden. Faktor ini berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja dan, secara tidak langsung, memengaruhi keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaan. Survei Deloitte juga menunjukkan bahwa meskipun gaji menjadi alasan yang signifikan, generasi Z semakin menyadari pentingnya keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Penelitian Williams & Brown (2021) menemukan bahwa ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dan ekspektasi dapat menurunkan kepuasan kerja, yang akhirnya meningkatkan tekanan kerja dan mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Taylor & Adams (2020) menambahkan bahwa ketidakpuasan generasi Z tidak hanya berasal dari gaji yang tidak kompetitif, tetapi juga dari kurangnya fleksibilitas dalam (Johnson & Lee, 2020) Miller & Evans (2019) 7 pengaturan kerja, yang memperburuk ketidakseimbangan kehidupan kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa fleksibilitas dan budaya kerja yang mendukung dapat menjadi penyeimbang apabila gaji tidak sepenuhnya memenuhi ekspektasi. Sebaliknya, struktur kerja yang kaku dan beban kerja yang berat sering kali membuat generasi Z merasa tertekan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang lain. menyoroti bahwa transparansi dalam sistem kompensasi dan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, seperti jam kerja fleksibel atau opsi kerja jarak jauh, sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan loyalitas generasi Z. Generasi Z yang bekerja di sektor jasa menghadapi tekanan tinggi untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka di tengah urbanisasi dan kemajuan teknologi. Maka dari itu, fleksibilitas perusahaan seperti fleksibilitas jam kerja dan kemampuan untuk bekerja dari rumah, sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan Generasi Z, yang semakin

menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian oleh Rahardjo (2020) tentang perusahaan jasa skala menengah di Jakarta menunjukkan bahwa rata-rata jumlah karyawan dalam bisnis tersebut berkisar antara 100 hingga 200 orang. Hal ini mencerminkan karakteristik sektor jasa yang sering membutuhkan tenaga kerja dengan jumlah lebih besar untuk mendukung operasional yang beragam, seperti pelayanan pelanggan, Martin & Clark (2022) 8 pengelolaan proyek, dan kegiatan administratif. Ukuran tenaga kerja ini umumnya dipengaruhi oleh skala dan kompleksitas perusahaan dalam memenuhi tuntutan pasar. Berbagai jenis layanan memainkan peran penting dalam kontribusi sektor jasa Jakarta terhadap ekonomi kota. Jasa kesehatan di Jakarta, yang memiliki lebih dari 100 rumah sakit yang terdaftar dan merupakan pusat layanan kesehatan utama di Indonesia, memberikan kontribusi sekitar 10% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) DKI Jakarta pada tahun 2022. Jasa keuangan mencakup berbagai layanan, termasuk perbankan, asuransi, pasar modal, lembaga pembiayaan, dan produk finansial lainnya, yang menyediakan berbagai solusi keuangan bagi individu, perusahaan, serta instansi lainnya. Sektor jasa informasi dan komunikasi terus berkembang bersama dengan peningkatan penggunaan internet, yang menunjukkan pertumbuhan yang signifikan di Jakarta. Menurut transportasi publik seperti TransJakarta dan MRT menjadi lebih populer, yang menunjukkan betapa pentingnya keduanya untuk mengurangi kemacetan. Terakhir, sektor pariwisata Jakarta memiliki potensi ekonomi yang besar karena menerima lebih dari 10 juta pengunjung domestik dan asing pada tahun 2022. Kontribusi yang signifikan dari berbagai layanan ini, tidak mengherankan jika sektor jasa juga menjadi sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja di DKI Jakarta. Menurut sektor jasa adalah yang paling banyak memiliki tenaga kerja di DKI Jakarta. (BPS, 2022) (APJII, 2022) Dishub (2022) (Disparekraf, 2023). (BPS, 2022) BPS (2022) 9 Dibandingkan dengan dua sektor dominan lainnya, sektor jasa memiliki jumlah tenaga kerja tertinggi sebanyak 4.080.131 orang, sementara industri hanya memiliki

769.497 orang dan pertanian memiliki 25.474 orang. Generasi Z adalah bagian dari generasi yang mendominasi lapangan pekerjaan dan paling terdepan dalam teknologi digital, sehingga subjek penelitian ini adalah karyawan sektor jasa generasi Z. Apabila ekonomi global berkembang pesat, persaingan bisnis meningkat karena globalisasi yang semakin meningkat. Bahkan ketika tekanan persaingan meningkat, perusahaan dapat bersaing untuk menang dan mengoptimalkan manfaat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia telah terbukti memberikan kontribusi terbesar dan mengungguli sumber daya pendukung lainnya. Jumlah pekerja di Jakarta pada Agustus 2022 adalah 5.252.396, naik 1,45% dari tahun sebelumnya. Sebanyak 4.875.102 warga negara bekerja, sementara 377.294 tidak. Jakarta menjadi kota dengan banyak pekerja karena populasinya yang besar. Banyak dari Generasi Z, yang terdiri dari individu yang telah menyelesaikan sekolah menengah atas atau perguruan tinggi, telah memulai karir mereka. Akibatnya, kekuatan dan sumber daya manusia Kota Jakarta meningkat. **52** Menurut Beresford Research (2023), generasi Z terdiri dari orang-orang yang sangat digital dan lahir antara tahun 1997 dan 2012. Banyak dari mereka yang tumbuh di era komputer dan internet sekarang bekerja di kota-kota seperti Jakarta, yang dulunya merupakan ibu kota Indonesia. Seseorang ketika menyeimbangkan tugasnya (Dewi et al., 2022) (BPS, 2022) 10 yang berkaitan dengan pekerjaan lain untuk membuat kehidupan kerjanya nyaman, ini disebut keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terjadi ketika seseorang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang memberikan manfaat fisik dan mental. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang baik sangat penting untuk keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, sifat pekerjaan, pengaruh internal dan eksternal, serta perusahaan harus proaktif mengambil tindakan untuk meningkatkannya untuk kepentingan





















bersama. Seiring dengan pentingnya keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan untuk kesejahteraan karyawan, kualitas kehidupan kerja memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja. Dalam pasar tenaga kerja Indonesia yang kompetitif, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan menjadi semakin penting, terutama di sektor jasa yang mendominasi di Jakarta. Sektor jasa skala menengah memainkan peran penting dalam ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Jakarta, terutama di kalangan karyawan generasi Z. Menurut data dari sektor ini menyerap lebih dari 4 juta orang, menjadikannya pusat ekonomi dan pemerintahan yang penting. Perusahaan skala menengah seringkali lebih fleksibel dalam menerapkan kebijakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan (Paembong et al., 2023). BPS (2022) 11 pekerjaan, yang sangat dibutuhkan oleh generasi Z yang menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan dan kesejahteraan pribadi . 49 Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk keluar. Hal ini menjadi semakin penting di Indonesia, di mana budaya kerja sering mengutamakan jam kerja panjang dan minim fleksibilitas (Rahadi, 2023). Generasi Z di sektor jasa menghadapi tekanan tinggi untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, terutama di tengah urbanisasi dan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, fleksibilitas perusahaan, seperti pengaturan jam kerja fleksibel dan kebijakan kerja dari rumah, menjadi faktor penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan generasi Z yang sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Studi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berperan dalam membangun komitmen terhadap organisasi dan menurunkan tingkat niat untuk keluar. Penelitian mendalami dimensi kualitas kehidupan kerja yang mencakup keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan. Dimensi ini berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Kinslin et al. (2022) menyebutkan bahwa faktor seperti



lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan diri secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan menurunkan keinginan karyawan (Kemenkop, 2020) (Aldrin et al., 2023). Ilamathian (2021) 12 untuk berpindah kerja. Kepuasan kerja sering kali menjadi mediator penting antara berbagai faktor organisasi dan niat untuk keluar. Adelia et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja menghubungkan keterlibatan karyawan dengan niat untuk berhenti, di mana keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kepuasan tersebut. Secara empiris, Pramudena et al. (2019) menambahkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dan mampu mengatasi tantangan kerja, sehingga memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Studi empiris juga menegaskan peran kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Mumu et al. (2021) menyimpulkan bahwa praktik SDM yang mendukung fleksibilitas jadwal, lingkungan kerja yang suportif, dan kebijakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan niat untuk keluar melalui kepuasan kerja. Penelitian Kinslin et al. (2022) menggunakan analisis SEM untuk menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan niat untuk keluar secara signifikan. Dengan demikian, perbaikan kualitas kehidupan kerja harus menjadi prioritas utama perusahaan, karena dampaknya yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengurangan turnover karyawan (Herdianto & Safaria, 2024). Penelitian ini menemukan adanya kesenjangan teoritis terkait pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar 13 melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, yang hingga saat ini masih jarang dikaji secara mendalam. Hal ini memberikan peluang untuk mengeksplorasi bagaimana kedua variabel tersebut dapat menjadi solusi dalam membantu generasi Z bertahan lebih lama di pekerjaan mereka. Dari sudut pandang praktis, penelitian sebelumnya lebih banyak membahas hubungan langsung antara

keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan niat untuk keluar, tetapi belum cukup menggali peran mediasi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara empiris. Studi empiris juga menunjukkan bahwa penelitian mengenai hubungan ini masih terbatas. Gupta & Bag (2021) menyoroti peran kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja, tetapi efek lanjutannya terhadap niat untuk keluar masih belum dijelaskan dengan detail. Kinslin et al. (2022) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening, namun penerapannya secara spesifik untuk generasi Z di sektor jasa belum banyak dikaji. Adelia et al. (2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi, tetapi data empiris untuk populasi generasi Z di Indonesia masih minim. Dengan adanya kesenjangan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan kontribusi baru secara teoretis maupun praktis, terutama dalam memahami bagaimana keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat dikelola secara strategis untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, sehingga mampu menekan niat untuk keluar, khususnya di kalangan Generasi Z di sektor jasa. 14 Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi peran variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar karyawan generasi Z di sektor jasa di Jakarta. Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan kualitas kehidupan kerja generasi ini, masih ada kekurangan pemahaman mengenai cara keseimbangan tersebut secara spesifik memengaruhi niat untuk keluar. Menyadari tingginya angka niat keluar yang dilaporkan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam tentang mekanisme tersebut. Penelitian ini menjadi penting karena perusahaan di Indonesia, khususnya di sektor jasa Jakarta, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan generasi Z yang memiliki tingkat loyalitas rendah, dengan memahami pengaruh keseimbangan kebutuhan

pribadi dengan kebutuhan pekerjaan melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, perusahaan dapat merancang strategi retensi yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan generasi Z. Berdasarkan informasi di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan Terhadap Niat untuk Keluar dengan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Sektor Jasa Skala Menengah Generasi Z di Jakarta)

. 1.2. Rumusan Masalah 15 Menurut data yang dikumpulkan, generasi Z hanya bertahan di satu tempat kerja selama 1-2 tahun. Generasi Z, yang merupakan generasi baru di dunia pekerjaan, akan terus berdampak pada jumlah orang yang bekerja di Indonesia. Sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan generasi Z karena harapan karyawan dari berbagai generasi pasti berbeda. Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan generasi Z adalah mereka sering berpindah tempat kerja dan biasanya hanya tinggal di satu tempat kerja selama satu atau dua tahun. Berdasarkan rumusan masalah di atas, segala pertanyaan penelitian yang terbentuk, yaitu: 1.       Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja? 2. Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja? 3. Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar?  4. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar?     5. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja? 6. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar?    7. Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan Kerja?   8. Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kepuasan Kerja?     9. Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja?   10. Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan

terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja? 2 4 35

58 1.3. 2 4 8 9 11 12 14 15 18 29 32 35 56 58 Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk: 1. 6 8 9 10 11 13 14 17 18 Menganalisis adanya pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. 2. Menganalisis adanya pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja. 2 6 8 9 10 13 17 3. Menganalisis adanya pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar. 2 9 10 4. Menganalisis adanya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar. 17 5. Menganalisis adanya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 1 6. Menganalisis adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar. 1 6 7. Menganalisis adanya pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan Kerja. 8. Menganalisis adanya pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kepuasan Kerja. 6 9. Menganalisis adanya pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja 10. Menganalisis adanya pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja. 1.4. Manfaat Penelitian 1.4.1. Manfaat Teoritis Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada mengenai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar, terutama terkait dengan generasi Z. Penelitian ini juga berpotensi memperkaya teori tentang 18 keseimbangan tersebut dan dampaknya terhadap karyawan, khususnya dalam menghadapi perubahan pasar tenaga kerja. Dengan mengidentifikasi peran kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan niat untuk keluar. Selain itu, penelitian ini dapat menghasilkan kerangka teoritis yang berguna

bagi penelitian lebih lanjut di berbagai industri dan demografis.

1.4.2. Manfaat Praktik Penelitian ini memberikan wawasan yang berguna mengenai keinginan dan kebutuhan karyawan generasi Z, yang dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran. Mempertimbangkan aspek keseimbangan kebutuhan pribadi dan pekerjaan, kepuasan kerja, serta kualitas kehidupan kerja, temuan ini dapat mendukung perusahaan dalam merumuskan strategi retensi yang lebih efektif. Penelitian ini juga membuka peluang bagi perusahaan untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih fleksibel, dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Lebih jauh, pemahaman tentang keseimbangan kebutuhan pribadi dengan pekerjaan dapat memandu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan loyalitas mereka.

#### 19 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1.1

Alderfer's ERG Theory of Motivation Clayton Paul Alderfer adalah Chaoqun (2021) 20 seorang psikolog asal Amerika yang terkenal karena mengembangkan teori ERG pada tahun 60-an. Teori ini merupakan perluasan dari teori hierarki kebutuhan dari Maslow. Penelitian ini menggunakan teori ERG sebagai grand theory . Menurut kita dapat memahami ketiga kategori kebutuhan manusia berdasarkan Teori ERG sebagai berikut: - Needs of Existence : Kebutuhan material untuk bertahan hidup, termasuk kebutuhan fisiologis dan keamanan hidup. Manajemen SDM harus mempertimbangkan gaji yang layak serta lingkungan pekerjaan yang aman untuk kesehatan dan keselamatan karyawan. - Needs of Relatedness : Kebutuhan akan kasih sayang merupakan bagian dari kebutuhan individu untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang signifikan bersama orang lain, seperti teman, keluarga, atau kolega. - Needs of Growth : Kebutuhan akan aktualisasi diri dan harga diri adalah bagian dari kebutuhan individu untuk perbaikan dan pengembangan diri dalam upaya meningkatkan nilai diri mereka. Pengembangan karir, prestasi kerja, dan pelatihan kerja adalah semua hal yang diperlukan. Berdasarkan

penjelasan sebelumnya, bahwa ada tiga tingkat kebutuhan yang mendorong orang untuk menjalani hidup mereka. Setelah seseorang merasa puas dengan memenuhi kebutuhan eksistensi, mereka akan bersemangat untuk memenuhi Mushtaq et al. (2021) 21 kebutuhan terkait, hal ini juga berlaku untuk kebutuhan lain. Menurut Alderfer, orang mungkin dimotivasi oleh berbagai tingkat kebutuhan pada saat yang sama. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja karena kebutuhan mencari nafkah dan hubungan yang baik dengan kolega di kantor. Seseorang merasa frustrasi dengan satu tingkat kebutuhan, mereka akan berkonsentrasi untuk memenuhi kebutuhan satu tingkat di bawahnya. Kualitas dan kinerja karyawan sebagai penggerak roda organisasi pada dasarnya bergantung pada pertumbuhan perusahaan, untuk mencapai tujuan dan mendorong kemajuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik. Menurut teori ERG, orang lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang memenuhi ketiga kebutuhan mereka. Berdasarkan pernyataan tersebut, jelas bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja. Meningkatkan kepuasan karyawan, manajemen perusahaan hanya berkonsentrasi pada memenuhi satu aspek kebutuhan pekerja. Memenuhi kebutuhan karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan karena kepuasan karyawan mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Karama (2024) mengatakan teori hierarki kebutuhan membantu kita memahami motivasi pekerja dan menunjukkan bahwa berbagai kebutuhan harus dipenuhi secara bertahap agar pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka. Manajemen perusahaan (Shah, 2021) (Mushtaq et al., 2021) (Roncales, 2023) 22 dapat menemukan kebutuhan karyawan yang mungkin tidak terpenuhi dan kemudian mengambil tindakan untuk membuat karyawan lebih bahagia, yang berarti lebih sedikit karyawan yang meninggalkan perusahaan, dan menciptakan lebih banyak pekerjaan. Variabel keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja merujuk kepada kebutuhan untuk bertahan hidup, termasuk kebutuhan fisiologis dan keamanan hidup, dengan memperhatikan

hal-hal seperti gaji yang layak dan lingkungan kerja yang aman untuk kesehatan dan keselamatan karyawan, yang mana ini termasuk ke dalam Needs of Existence . Memenuhi kebutuhan ini meningkatkan kualitas kehidupan kerja karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka melindungi mereka secara fisik dan finansial. Hubungan yang baik di tempat kerja juga mendukung kualitas kehidupan kerja, karena karyawan merasakan harmoni dalam lingkungan kerja mereka. Kebutuhan sosial atau Needs of Relatedness merujuk pada variabel kepuasan kerja yang dapat dikaitkan dengan hubungan sosial dan interaksi karyawan di kantor memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja juga dikaitkan dengan perasaan dihargai dan hubungan antar kolega. Kompensasi yang adil juga merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi di tempat kerja, tunjangan kesehatan, dan lingkungan kerja yang aman. Karyawan merasa lebih nyaman dan aman ketika 23 kebutuhan dasar mereka telah dipenuhi. Sebagai contoh, gaji yang mencukupi dan fasilitas kesehatan yang memadai akan memberi karyawan rasa aman dan memberi mereka waktu untuk fokus pada pekerjaan mereka, karena karyawan tidak perlu khawatir tentang kebutuhan dasar mereka, kepuasan kerja meningkat ketika kebutuhan eksistensi ini dipenuhi. kebutuhan hubungan berfokus pada interaksi sosial dan hubungan interpersonal di kantor. **48** Karyawan membutuhkan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hubungan sosial yang positif, dukungan dari rekan kerja, dan apresiasi dari atasan memberikan karyawan rasa dihargai dan diakui. Ketika hubungan di tempat kerja berjalan dengan baik, karyawan merasa lebih terhubung dan memiliki rasa memiliki dalam tim atau organisasi. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik, tetapi juga memberikan kontribusi besar pada kepuasan kerja. Variabel yang merujuk pada Needs of Growth adalah niat untuk keluar, jika kualitas kehidupan kerja membantu karyawan berkembang dalam karir mereka, hal itu dapat mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan karena karyawan merasa bahwa tempat mereka

bekerja membantu mereka berkembang. Teori ERG membantu memahami bagaimana keseimbangan pekerjaan-kehidupan memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Memenuhi kebutuhan karyawan untuk 24 eksistensi, keterhubungan, dan pertumbuhan melalui keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang ideal serta kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka dan lebih sedikit kemungkinan mereka meninggalkan perusahaan.

### 2.1.2. Keseimbangan Kebutuhan Pribadi dengan Kebutuhan Pekerjaan Menurut setelah Perang Dunia II, lebih banyak

wanita yang bekerja di luar rumah sambil mengasuh anak, memicu diskusi tentang keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan. Inovasi teknologi membuat masalah ini semakin penting yang meningkatkan stres di tempat kerja, ekspektasi perusahaan, dan tingkat kesadaran karyawan tentang bagaimana teknologi dapat merusak jarak antara kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka, oleh karena itu karyawan lebih menghargai perusahaan yang melihat mereka sebagai rekan kerja dan mengakui peran penting mereka dalam masyarakat untuk mendorong perusahaan membuat kebijakan yang mengimbangi peran karyawan di tempat kerja dengan peran mereka di kehidupan pribadi. Sebuah penelitian tentang keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan menunjukkan bahwa meskipun karyawan umumnya mampu mempertahankan keseimbangan, terdapat perbedaan dalam tingkat kebahagiaan karyawan. Program keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang baik memenuhi kebutuhan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif Kelliher et al. (2019) (Hashimi, 2021)

25 dapat meningkatkan reputasi pemberi kerja, menarik bakat, dan mendorong budaya positif di perusahaan. Keseimbangan ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan karena mengurangi stres, meningkatkan motivasi, produktivitas, kebahagiaan, dan kesehatan mental menemukan bahwa mendapatkan keseimbangan dalam kehidupan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, program keseimbangan kebutuhan pribadi dengan



kebutuhan pekerjaan yang ada saat ini terbatas pada posisi manajemen dan tidak memiliki hubungan yang kuat antara etika kerja dan program keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan. 11 16 23 43 Salah satu elemen penting yang memengaruhi organisasi dan karyawan adalah keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan; ini melibatkan manajemen waktu dan energi untuk memenuhi kewajiban profesional dan pribadi. Untuk mencapai keseimbangan ini, setiap pekerja harus berusaha memprioritaskan waktu dan komitmen mereka sendiri Menurut ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, sebagai berikut:

1. Efficiency and Effectiveness at Work
2. Workloads
3. Personal and Self-Care Being
4. Family Relationship and Support (Monica, 2019). Abdi (2024) (Azad & Sharma, 2023). Marmol (2019) 26
5. Health and Wellness Initiative

2.1.3. Kualitas Kehidupan Kerja Magdalena et al. (2022) menyatakan bahwa, di antara banyak komponen perencanaan dan proses kerja, konsep kualitas kehidupan kerja mencakup proses kerja serta sumber daya manusia. Darmawan (2021) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai proses yang memenuhi kebutuhan karyawan dan memberi mereka kesempatan penuh untuk membuat keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka sendiri. Kualitas kehidupan kerja mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan pegawai, menciptakan lingkungan yang menghargai harkat dan martabat manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan Dalam penelitian ini, indikator kualitas kehidupan kerja . 1. Lower Order (Kualitas Kehidupan Kerja Tingkat Rendah) a. Health and safety needs b. Economic and family needs 2. Higher Order (Kualitas Kehidupan Kerja Tingkat Tinggi) a . Social needs b. Esteem needs c. Actualization needs d. Knowledge needs (Hera et al., 2022). (Almaziza et al., 2022) 27 e. Esthetic needs 2.1.4. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan situasi positif atau negatif yang memengaruhi orang yang bekerja di tempat kerja mereka. Dibutuhkan penelitian lebih lanjut

tentang faktor interpersonal dan faktor internal dan eksternal. **54** Karena kepuasan kerja sangat penting dalam pekerjaan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh fleksibilitas fungsional, waktu, dan tempat kerja, yang menyebabkan lebih sedikit keinginan untuk keluar. Kepuasan kerja karyawan semakin penting bagi organisasi, seiring dengan tren baru dalam manajemen sumber daya manusia. Para peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan sangat penting karena dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan sesuatu yang lebih besar kepada perusahaan, sehingga perusahaan dan karyawan adalah satu sama lain. Jika karyawan tidak produktif dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja, perusahaan tidak akan berhasil. Menurut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah pertimbangan yang dilakukan oleh pekerja dan organisasi ketika mereka mencapai dan mempertahankan kesesuaian antara lingkungan kerja mereka dan mereka sendiri. Peneliti mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dihasilkan ketika pekerja dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk (Tria, 2023) (Davidescu et al., 2020). (Andora, 2019). Fayzhall et al. (2020) 28 perusahaan dan memiliki lingkungan kerja yang mempertimbangkan kebutuhan, keinginan, dan kenyamanan mereka. Definisi internasional dari kepuasan kerja adalah perasaan pengalaman kerja, seperti gaji, hubungan dengan karyawan lain, pengawasan, dan pengembangan karir, antara lain, dapat menentukan apakah karyawan puas atau tidak dengan pekerjaannya.

**23 32 46** Penelitian menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan bahwa mereka menyukai dan mencintai pekerjaannya. Indikator yang dimiliki, yaitu: 1. Satisfaction with Work 2. Satisfaction with Payroll 3. Satisfaction with Promotion 4. Pertimbangan Individu 5. Satisfaction with Supervisors 6. Satisfaction with Co-workers 2.1.5. Niat untuk Keluar Studi menyimpulkan bahwa keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan secara signifikan memengaruhi niat keluar di kalangan generasi Z, menekankan pentingnya lingkungan kerja yang seimbang untuk mempertahankan karyawan generasi Z mencapai keseimbangan kebutuhan pribadi

dengan kebutuhan pekerjaan yang sehat dan mengurangi stres terkait pekerjaan, serta menunjukkan bahwa menciptakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang mendukung fleksibilitas dan peluang Vuong et al. (2021) 29 pertumbuhan karir sangat penting bagi organisasi Definisi niat untuk keluar adalah keinginan setiap individu karyawan organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan atas kemauannya sendiri Indikator niat untuk keluar, menurut yaitu: 1. Adanya pemikiran untuk meninggalkan perusahaan 2. Adanya keinginan berpindah 3. Pencarian pekerjaan lain 2.2. Penelitian Terdahulu Shafa (2023) menyatakan bahwa ketika seorang karyawan dapat mempertahankan keseimbangan, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka dapat mengimbangi kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan mereka. Kurniasari (2022) menunjukkan bahwa jika seorang pekerja dapat menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya, mereka akan lebih puas di tempat kerja dan menghasilkan output pekerjaan yang memuaskan dari segi kuantitas dan kualitas, yang berdampak signifikan pada kepuasan kerja mereka. **61** Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu (Wibowo et al., 2024). (Rachman et al., 2022). Aprillyani et al. (2021) 30 N o. Peneliti & Tahun Penelitian Variabel Hipotesis Hasil Penelitian Persamaan dan Perbedaan 1. Independen: - Work-Life Balance (X1) - Pengembangan Karier (X2) Mediasi: - Kepuasan Kerja (Z) Dependen: Intention to Quit (Y) 1. Work- Life Balance memberikan dampak secara negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk berhenti. **64** 2. Work- Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Negatif Signifikan Positif Signifikan Persamaan: - Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. - Mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sejalan dengan fokus penelitian Anda.

Perbedaan: - Penelitian ini juga mencakup pengembangan karier sebagai variabel independen. - Penelitian ini tidak menyebutkan konteks spesifik Generasi Z. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intention to Quit. Negatif Signifikan 4. Pengembangan Sismawati & Lataruva (2020) 31 Karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intention to Quit. Pengembangan Karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Negatif Signifikan Positif Signifikan 2. Independen: - Work-Life Balance (X1) Mediasi: - Employee Engagement (Z) Dependen: Intention to Quit (Y) 1. Niat untuk berhenti bekerja tidak terpengaruh secara signifikan oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. 2. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berdampak besar pada keterlibatan karyawan. 3. Tingkat keterlibatan karyawan memengaruhi keinginan untuk berhenti Keseimbangan Tidak Berpengaruh Signifikan Berpengaruh Signifikan Signifikan Signifikan Persamaan: Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Menggunakan employee engagement sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian Anda memfokuskan pada kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Dessyarti (2022) 32 kehidupan memengaruhi keinginan untuk berhenti melalui keterlibatan karyawan. 3. Independen: - Kepuasan Kerja (X1) Dependen: Intention to Quit (Y) 1. Kontribusi Kepuasan Kerja pada Intention to Quit pada Karyawan Generasi Milenial Menurun kurang signifikan Persamaan: Menggunakan kepuasan kerja yang berhubungan dengan niat untuk keluar. Perbedaan: Penelitian ini tidak memfokuskan pada keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel. 4. Independen: - Pengembangan Karir (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Lingkungan Kerja (X3) Dependen: - Intention to Quit (Y) Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berdampak negatif terhadap keinginan untuk mengundurkan diri karyawan Berpengaruh Negatif Persamaan: Menggunakan variabel kepuasan kerja dan niat untuk keluar

sebagai variabel dependen. Perbedaan: - Mencakup pengembangan karir dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. - Memfokuskan pada variabel pengembangan karir dan lingkungan Sidik (2022) Sidik (2022) 33 yang dapat mengarah pada hasil berbeda dibandingkan dengan fokus pada kualitas kehidupan kerja. 5. Prayogi et al. (2019) Independen: - Work-Life Balance (X1) - Stres Kerja (X2) - Lingkungan Kerja (X3) Mediasi: - Kepuasan Kerja (Z) Dependen: - Intention to Quit (Y) Pengembangan Karier dan lingkungan kerja memengaruhi keinginan untuk berhenti. Kepuasan kerja juga memengaruhi keinginan untuk berhenti. Negatif Signifikan Persamaan: - Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen, serta mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan: mencakup stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, yang tidak ada dalam penelitian ini. - Memfokuskan pada variabel stres dan lingkungan yang dapat mengarah pada hasil berbeda dibandingkan dengan fokus pada kualitas 34 kehidupan kerja dan kepuasan kerja. 6. Independen: - Work-Life Balance (X1) - Kompensasi (X2) - Lingkungan Kerja (X3) Mediasi: - Stress Kerja (Z) Dependen: - Intention to Quit (Y) Work-Life Balance dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti bekerja; namun, kompensasi dimediasi oleh stres kerja, yang berpengaruh terhadap niat untuk berhenti bekerja. Positif Signifikan Persamaan: Mempertimbangkan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai salah satu variabel independen. • Perbedaan: - Menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen lain. - Tidak menguji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. 7. Independen: - Workload (X1) - Career Development (X2) - Lingkungan Kerja (X3) Mediasi: - Job Satisfaction (Z) Dependen: - Intention to Quit (Y) Workload secara negatif dan signifikan memengaruhi Intention to Quit Career Development, secara positif dan signifikan memengaruhi Intention to Quit, dan secara positif dan signifikan memengaruhi Job

Satisfaction. Positif Signifikan Negatif Signifikan Persamaan: - Meneliti variabel work- life balance sebagai variabel independen yang berhubungan dengan niat untuk keluar. Perbedaan: Memfokuskan pada workload dan career development. Ferzanita (2023) Jayasri & Annisa, (2023) 35 8.

Independen: - Work-Life Balance (X1) Mediasi: - Job Satisfaction (Z)  
Dependen: - Intention to Quit (Y) Job Satisfaction sebagai variabel mediasi, Work- Life Balance berpengaruh negatif terhadap Intention to Quit. Negatif Signifikan Persamaan: Menggunakan work-life balance sebagai variabel independen dan job satisfaction sebagai variabel mediasi.

Konteks dan populasi yang diteliti berbeda. 9. Independen: - Work-Life Balance (X1) Dependen: - Quality Of Life (Y) Kualitas hidup dipengaruhi oleh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Signifikan Persamaan: Meneliti work- life balance sebagai variabel independen. Perbedaan: Meneliti quality of life sebagai variabel dependen, 10 .

Independen: - Keseimbangan Kehidupan- Kerja (X1) Dependen: - Kualitas Hidup (Y) Hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan kualitas hidup adalah hal yang dialami oleh karyawan. Positif Signifikan Persamaan: Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen Tidak menguji niat untuk keluar, yang merupakan inti dari penelitian Perera et al. (2023) Askari et al. (2021) Nainggolan & Wijono (2023) 36 11 . Independen: - Keseimbangan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y) Hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan kualitas hidup adalah hal yang dialami oleh karyawan. Positif Persamaan: Sama-sama meneliti work- life balance dan kepuasan kerja. Perbedaan: Tidak meneliti niat untuk keluar dan kualitas kehidupan kerja. 12 .

Independen: - Work-Life Balance (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y)  
Meningkatkan taraf hidup pekerja dengan Work-Life Balance, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Work- Life Balance meningkatkan kepuasan kerja.

68 ▶ Positif Signifikan Persamaan: Meneliti work- life balance dan

kepuasan kerja di Jakarta. Perbedaan: Tidak meneliti niat untuk keluar;

13 . Independen: - Keseimbangan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y) Kepuasan kerja meningkat ketika ada keseimbangan dalam kehidupan kerja. Positif Signifikan Persamaan: Sama-sama meneliti work- life balance dan kepuasan kerja. Perbedaan: Bukan meneliti kualitas kehidupan kerja atau niat untuk keluar. 14 . Independen: - Keseimbangan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y) Seseorang dapat menemukan keseimbangan antara kepentingan pribadi dan pekerjaan mereka dalam kehidupan kerja mereka. Positif Signifikan Persamaan: Sama-sama meneliti keseimbangan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan: Fokus pada kepuasan kerja sebagai variabel Pratama & Setiadi, (2021) Siregar et al. (2023) Fitri et al. (2022) Ramadhan et al. (2022) 37 dependen, bukan mediasi. 15 . Independen: - Keseimbangan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y) Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dipengaruhi oleh keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka. Positif Signifikan Persamaan: Meneliti keseimbangan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan: Tidak meneliti niat untuk keluar. 16 . Independen: - Keseimbangan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y) Kepuasan kerja meningkat secara signifikan ketika ada keseimbangan dalam kehidupan kerja. Positif Signifikan Persamaan: Sama-sama meneliti keseimbangan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel. Perbedaan: tidak meneliti niat untuk keluar atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. 17 . Independen: - Kualitas kehidupan kerja (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Kualitas kehidupan kerja memengaruhi niat untuk keluar. Positif Signifikan Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen. Darmawan (2023) Dewi, Widiartanto et al. (2022) Abidin & Sunarto (2023) 38 18 . Independen: - Kualitas kehidupan kerja (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Hubungan yang signifikan antara keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja Signifikan Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai

variabel dependen. Perbedaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen. 19 . Independen: - Kualitas kehidupan kerja (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Secara bersamaan penting antara kualitas kehidupan kerja dan keinginan untuk keluar. Signifikan Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen. 20 . Independen: - Kepuasan kerja (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Kepuasan kerja memengaruhi keinginan untuk keluar. Signifikan Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Meneliti kepuasan kerja sebagai variabel independen. 21 . Independen: - Kepuasan kerja (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat dua puluh pekerja tetap bekerja dan memberikan kontribusi Positif Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Meneliti Sumarni (2024) Maulany (2020) Fauzi et al. (2022) Derrick (2022) 39 positif bagi perusahaan. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pekerja meninggalkan perusahaan. kepuasan kerja sebagai variabel independen. 22 . Independen: - Kepuasan kerja (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Ketika karyawan merasa terpenuhi, mereka cenderung tetap setia pada organisasi. Signifikan Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Meneliti kepuasan kerja sebagai variabel independen. 23 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap keinginan untuk pergi sangat besar. Signifikan Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Tidak menggunakan kualitas kehidupan kerja atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Yelfira & Soeling (2021) Hendrik et al. (2023) 40 24 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Dependen: - Niat untuk keluar



(Y) Pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar sangat besar. Signifikan Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Tidak menggunakan kualitas kehidupan kerja atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi 25 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Pengaruh antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan keinginan untuk keluar memiliki efek yang menguntungkan. Positif Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen. Perbedaan: Tidak menggunakan kualitas kehidupan kerja atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Azmi et al. (2021) Rianasari et al. (2023) 41 26 . Independen: - Kualitas kehidupan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y) Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan. Kehidupan kerja dan kepuasan karyawan sangat dipengaruhi. Positif Signifikan Persamaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, tetapi tanpa niat untuk keluar. Perbedaan: Fokus hanya pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen, tidak menyertakan niat untuk keluar. 27 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Mediasi: - Kepuasan kerja (Z) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan dalam kehidupan kerja. Berpengaruh Signifikan Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan niat untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan: Penelitian ini tidak memasukkan kualitas kehidupan kerja sebagai mediasi. Iqram (2019) Sismawati & Lataruva (2020) 42 28 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Mediasi: - Kepuasan kerja (Z) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kepuasan kerja. Signifikan Persamaan: Meneliti

keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan niat untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan: Penelitian ini tidak memasukkan kualitas kehidupan kerja sebagai mediasi.

29 . Independen: - Kualitas kehidupan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y) Kualitas kehidupan kerja sangat memengaruhi kepuasan karyawan. . Signifikan Persamaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, tetapi tanpa niat untuk keluar. Perbedaan: Fokus hanya pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen, tidak menyertakan niat untuk keluar.

30 . Independen: - Kualitas kehidupan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja searah dan positif: kualitas Positif Persamaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, tetapi tanpa niat untuk Nair et al. (2021) Priyono (2020) Hariani et al. (2021) 43 kerja (Y) kehidupan kerja yang lebih baik menunjukkan bahwa responden merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sedangkan kualitas kehidupan kerja yang lebih buruk menunjukkan bahwa responden merasa kurang puas. Variabel ini sangat berhubungan satu sama lain. keluar. Perbedaan: Fokus hanya pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen, tidak menyertakan niat untuk keluar.

31 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Mediasi: - Kualitas kehidupan kerja (Z) - Kepuasan kerja (Z) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan keseimbangan dalam kehidupan kerja. Signifikan Persamaan: Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar sebagai variabel. Perbedaan: Fokus dan konteks penelitian berbeda, populasi tidak di Jakarta. Ratnasari et al. (2023)

44 32 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Mediasi: - Kualitas kehidupan kerja (Z) - Kepuasan kerja (Z) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Menunjukkan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan dan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan

kebutuhan pekerjaan sangat berpengaruh. Signifikan Persamaan: Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar sebagai variabel. Perbedaan: Fokus dan konteks penelitian berbeda, populasi tidak di Jakarta. 33 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Mediasi: - Kualitas kehidupan kerja (Z) - Kepuasan kerja (Z) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Menunjukkan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan dan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan . Signifikan Persamaan: Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar sebagai variabel. Perbedaan: Fokus dan konteks penelitian berbeda, populasi tidak di Jakarta. Zamzami et al. (2022) Wardana et al. (2020) 45 34 .

Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Mediasi: - Kepuasan kerja (Z) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kepuasan kerja. Signifikan Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan niat untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Perbedaan: Tidak menyertakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. 35 . Independen: - Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1) Mediasi: - Kepuasan kerja (Z) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Keinginan untuk berhenti dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kepuasan kerja. Signifikan Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan niat untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Perbedaan: Tidak menyertakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. 36 . Independen: - Kepuasan kerja (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y) Kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan untuk keluar. Signifikan Persamaan: Meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar. Perbedaan: Astuti et al. (2023) Kamara et al. (2023) Malik et al. (2021) 46 Tidak meneliti keseimbangan kebutuhan

pribadi dengan kebutuhan pekerjaan atau kualitas kehidupan kerja 37 .  
Independen: - Kepuasan kerja (X1) Dependen: - Niat untuk keluar (Y)  
Kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan untuk keluar. Signifikan  
Persamaan: Meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk  
keluar. Perbedaan: Tidak meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan  
kebutuhan pekerjaan atau kualitas kehidupan kerja. 38 . Independen: -  
Keseimbangan kerja (X1) Dependen: - Kepuasan kerja (Y) Kepuasan kerja  
meningkat secara signifikan ketika ada keseimbangan dalam kehidupan  
kerja. Positif Signifikan Persamaan: Meneliti keseimbangan kerja dan  
kepuasan kerja. Perbedaan: Tidak meneliti niat untuk keluar atau  
menggunakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. 39 .  
Independen: - Kepuasan Kerja (X1) - Niat untuk Keluar (X2) Dependen:  
Kepuasan kerja yang positif dan signifikan dengan tujuan akhir. Positif  
Signifikan Persamaan: Meneliti kepuasan kerja dan niat untuk keluar.  
Perbedaan: Tidak meneliti Nurliawan (2022) Rani et al. (2022) Mumu et  
al. (2021) 47 - Work Family Conflict (Y) keseimbangan kebutuhan  
pribadi dengan kebutuhan pekerjaan atau kualitas kehidupan kerja. 40 .  
Independen: - Kepuasan Kerja (X1) Dependen: - Niat untuk Keluar (Y)  
Kepuasan kerja yang positif dan signifikan terkait dengan niat untuk  
keluar. Positif Signifikan Persamaan: Meneliti hubungan antara kepuasan  
kerja dan niat untuk keluar. Perbedaan: Tidak meneliti keseimbangan  
kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan atau kualitas kehidupan  
kerja. 2.3. Kerangka Berpikir Menurut memiliki karyawan dengan kualitas  
dan kompetensi yang tinggi sangat penting bagi bisnis saat ini jika  
mereka ingin bertahan di tengah persaingan yang ketat, karyawan  
berkualitas akan dapat memberikan kinerja yang baik, yang akan  
memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sukses. Perusahaan yang  
sudah memiliki karyawan yang berkualitas harus memperhatikan dan  
mempertahankan mereka agar mereka tetap setia . Dalam penelitian  
mengatakan bahwa kehilangan pekerja berkualitas dapat mengganggu aktivitas  
kerja, mengurangi produktivitas perusahaan, dan Sidik (2022) Abdulquadri

et al. (2021) (Tanjung, 2021) Ardan et al. (2021) 48 meningkatkan pengeluaran. Mempekerjakan karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang keluar dapat sangat mahal, mulai dari biaya rekrutmen hingga biaya pelatihan karyawan baru. Menurut ERG Theory of Motivation, manusia memiliki tiga jenis kebutuhan keberadaan, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pengembangan diri. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang dapat memenuhi ketiga kebutuhan mereka. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan utama karyawannya dalam hal kepuasan kerja, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan keinginan untuk keluar. Peneliti mengangkat variabel ini untuk memenuhi ketiga kebutuhan manusia: kepuasan kerja, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, dan kualitas kehidupan kerja. Gambar berikut menunjukkan bagaimana kerangka konseptual penelitian ini disusun.

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikiran di atas, pengujian hipotesis diperlukan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen berkorelasi satu sama lain.

##### 2.4.1. Keseimbangan Kebutuhan Pribadi dengan Kebutuhan Pekerjaan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan dugaan ada korelasi positif dan (Chaoqun, 2021) (Mushtaq et al., 2021) 49 signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan menurut. Penelitian ini menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja akan meningkat jika mereka memiliki keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang baik, dan sebaliknya kualitas hidup mereka akan menurun jika mereka tidak memiliki keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang buruk. Hipotesis berikut dibuat berdasarkan temuan penelitian para peneliti sebelumnya. H1: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berdampak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.

##### 2.4.2. Keseimbangan Kebutuhan Pribadi dengan Kebutuhan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dugaan penelitian oleh menyatakan bahwa manajemen perusahaan yang memperhatikan kebutuhan dan

kehidupan pribadi karyawan akan membuat mereka merasa puas. Selain itu, menurut penelitian lain yang dilakukan oleh , meningkatkan taraf hidup karyawan dengan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan mereka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja meningkat dengan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan. juga menemukan bahwa keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja. (Askari et al., 2021; Nainggolan, 2023; Darmawan, 2023) Pratama et al. (2021) Siregar et al. (2023) Fitri et al. (2022) 50 Hasil penelitian di atas mengarah pada pembentukan hipotesis berikut. Dalam keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, seseorang dapat menyeimbangkan kepentingan pribadi dan pekerjaan mereka . Menurut keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. 29 39 Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penelitian peneliti sebelumnya, hipotesis berikut dibuat: H2: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2.4.3. Keseimbangan Kebutuhan Pribadi dengan Kebutuhan Pekerjaan Terhadap Niat Untuk Keluar Berdasarkan dugaan beberapa studi sebelumnya oleh ; 4 47 menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar. Hipotesis berikut dibuat berdasarkan temuan penelitian para peneliti sebelumnya: H3: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berdampak signifikan terhadap niat untuk keluar. (Ramadhan et al., 2022) Darmawan (2023) Dewi et al. (2022); Rani et al. (2022); Kurniasari (2022) Hendrik et al. (2023); Azmi et al. (2021) Ranasari (2023); Ferzanita (2023) 51 2.4.4. Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Berdasarkan dugaan beberapa penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar ( . Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang

rendah dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan temuan penelitian peneliti sebelumnya, hipotesis berikut dibuat: H4: Kualitas kehidupan kerja berdampak signifikan terhadap niat untuk keluar.

#### 2.4.5. Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dugaan studi sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan tingkat kepuasan karyawan. Penelitian menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan karena kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, fleksibilitas, keamanan kerja, peluang pengembangan karier, serta keadilan dalam distribusi kompensasi. Faktor-faktor ini memberikan dampak positif terhadap pengalaman kerja karyawan dan persepsi mereka terhadap pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja yang baik memberikan rasa dihargai kepada karyawan, meningkatkan motivasi, dan (Abidin, 2023; Sumarni, 2024; Maulany, 2020) (Iqram, 2019; Hariani et al., 2021) Priyono (2020) 52 menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Sebagai contoh, ketika seorang karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi (Aldrin et al., 2023). Selain itu, Kinslin et al. (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu mengurangi stres kerja dan memperkuat hubungan antar kolega, yang merupakan elemen penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Hipotesis berikut dibuat berdasarkan temuan penelitian para peneliti sebelumnya. H5: Kualitas kehidupan kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2.4.6. Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar

Berdasarkan dugaan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap tujuan niat untuk berhenti. Berdasarkan dugaan penelitian lainnya, kontribusi kepuasan kerja pada niat untuk keluar kurang signifikan. Hal ini pun terjadi oleh dugaan penelitian yang dilakukan oleh meskipun memberikan kepuasan dalam



jangka pendek, tetap dapat memotivasi individu untuk mencari tantangan atau lingkungan kerja yang berbeda atau berniat untuk keluar. Hipotesis berikut dibuat berdasarkan temuan penelitian para peneliti sebelumnya. (Fauzi et al., 2022; Kristininingsih et al., 2022; Malik et al., 2021; Nurliawan, 2022; Derrick, 2022; Yelfira et al., 2021; Jayasri et al., 2023; Sumarni, 2024). (Sidik, 2022). Kurdi (2021) 53 H6: Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap niat untuk keluar. 2.4.7. Keseimbangan Kebutuhan Pribadi dengan Kebutuhan Pekerjaan Terhadap Niat Untuk Keluar Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan dugaan penelitian oleh menunjukkan ada pengaruh signifikan antara niat untuk keluar dan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil dari penelitian teoritis maupun empiris sebelumnya belum banyak yang mendukung hipotesis penelitian ini. Hipotesis berikut dibuat berdasarkan temuan penelitian para peneliti sebelumnya. H7: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berdampak signifikan terhadap niat untuk keluar melalui kualitas kehidupan kerja. 2.4.8. Keseimbangan Kebutuhan Pribadi dengan Kebutuhan Pekerjaan terhadap Niat Untuk keluar Melalui Kepuasan Kerja Berdasarkan dugaan, ada hubungan yang kompleks antara variabel ini, seperti yang ditunjukkan oleh ) bahwa keseimbangan kerja-hidup memengaruhi kepuasan kerja dan memengaruhi keinginan untuk meninggalkan. Jika seorang karyawan memiliki kesempatan untuk menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya mungkin lebih rendah Wardana et al. (2020) Sismawati et al. (2020 (Nair et al., 2021; 54 . Kebahagiaan kerja yang didefinisikan sebagai hubungan antara keseimbangan antara kehidupan pribadi dan keinginan untuk meninggalkan, dapat mengurangi dampak ini. 27 40 Menurut kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Menurut mengindikasikan bahwa ketika keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terganggu, stres yang muncul bisa mengarah pada niat untuk keluar yang lebih tinggi. Hipotesis berikut dibuat



berdasarkan temuan penelitian para peneliti sebelumnya. H8 : Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berdampak signifikan terhadap niat untuk keluar melalui kepuasan kerja 2.4.9. Keseimbangan Kebutuhan Pribadi dengan Kebutuhan Pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan dugaan studi oleh bahwa keseimbangan hidup dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa jika kualitas kehidupan kerja dirasakan oleh karyawan, maka mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, variabel keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa menciptakan Astuti et al., 2023; Kamara et al., 2023; Prayogi et al., 2019) Perera et al. (2023) Jaharuddin et al. (2019) Siagian et al. (2024) Arief et al. (2021) 55 keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hipotesis berikut dibuat berdasarkan temuan penelitian para peneliti sebelumnya. H9 : Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berdampak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. 2.4.10. Keseimbangan Kebutuhan Pribadi dengan Kebutuhan Pekerjaan Terhadap Niat Untuk Keluar Melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Teori dan hasil empiris sebelumnya mendukung hipotesis penelitian ini, namun hubungan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar belum pernah diteliti secara langsung dalam konteks ini. Sehingga, tujuan penelitian ini adalah untuk memperluas pemahaman peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel ini. Berdasarkan dugaan penelitian terdahulu bahwa ada pengaruh yang signifikan antara niat untuk keluar dan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat mengurangi keinginan untuk keluar karena memberikan lingkungan kerja yang lebih adil dan mendukung Penelitian sebaliknya

mengatakan bahwa meskipun kepuasan kerja meningkat, faktor lain seperti stres atau ketidaksesuaian ekspektasi bisa mendorong niat untuk keluar.

(Dyah et al., 2023; Zamzami et al., 2022; Chudri et al., 2020).

Hui et al. (2023) 56 H10: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan

kebutuhan pekerjaan berdampak signifikan terhadap niat untuk keluar

melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja BAB III METODOLOGI

PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian 57 Untuk melihat populasi dan sampel,

penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang peneliti gunakan.

Menurut penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang tidak

memihak, bebas nilai, dan obyektif karena nilai yang diteliti tidak

memengaruhinya. 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 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. Sugiyono (2019)

Waruwu (2023) Nadirah et al. (2022) 58 3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi Menurut 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. 50

Menurut Badan Pusat Statistik (2023), orang yang termasuk dalam usia kerja ialah mereka yang berusia 15 tahun atau lebih. 59 Generasi Z adalah orang-orang yang lahir pada tahun 1997-2012 atau berusia antara 15 sampai 27 tahun .

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. 22 24 33 60

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 Sampel Suryani et al. (2023) (Crosier, 2024) (Sugiyono, 2019). 59 penelitian adalah bagian dari populasi penelitian atau sebagian dari karakteristiknya, karena peneliti tidak dapat mempelajari populasi yang besar mengenai waktu, biaya, dan masalah lainnya 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 P . Pada instrumen riset kualitas kehidupan kerja menggunakan usulan oleh . Pada instrumen riset kepuasan kerja menggunakan usulan peneliti terdahulu peneliti menggunakan rumus Hair untuk mengetahui sampel yang digunakan. 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: Sampel Minimum= Jumlah Indikator x 5 =  $18 \times 5 = 90$  Sampel Maksimum= Jumlah Indikator x 10 (Hidayat, 2021). Marmol (2019) Almaziza et al. (2022) Hair et al. (2019)  $60 = 18 \times 10 = 180$  Jumlah sampel responden yang akan digunakan adalah minimal 90 orang dan maksimum 180 orang. 26 41 Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari survei lapangan dan dikumpulkan melalui semua teknik pengumpulan data awal. Kuesioner didistribusikan kepada sampel penelitian melalui platform Google Form.

3.4 Teknik Pengumpulan Data 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 instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi penelitian untuk menentukan hasil penelitian dan untuk mengingat kembali model instrumen yang layak dan benar. menyatakan bahwa metode pengumpulan data menggunakan sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara (Qadrini et al., 2020) Mawaddah et al. (2023) Sukendra et al. (2020) Sugiyono (2019) langsung dari pengumpul data, biasanya melalui observasi, wawancara, atau kuesioner.

30 Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui

kuesioner online yang dibuat menggunakan Google Form. menyatakan bahwa  
kuesioner adalah metode pengumpulan data dalam bentuk pernyataan tertulis untuk dijawab.  
Kuesioner akan didistribusikan melalui media sosial. Kuesioner menurut  
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. **22** Dalam  
penelitian ini, kuesioner terdiri dari dua bagian. **44** 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. **7** **34** Menurut Skala  
Likert adalah skala yang digunakan paling sering dalam penelitian untuk  
mengukur pendapat responden pada kuesioner untuk menentukan tingkat sikap  
mereka terhadap sesuatu. **7** 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 5  
Setuju Sangat Setuju S SS 4 5 Sugiyono (2019) Cahyo (2019)  
Sumartini et al. (2020) 62 Sumber: Menurut penelitian yang dilakukan  
oleh skala likert 5 poin menunjukkan validitas dan reliabilitas yang  
lebih tinggi daripada skala likert bilangan genap. Hasil penelitian 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. **55** 3.5 Definisi  
Operasional Menurut 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). 42 Variabel independen juga dikenal sebagai variabel bebas, atau variabel yang dimanipulasi oleh peneliti untuk memengaruhi variabel dependen. Variabel sendiri tidak terpengaruh atau dipengaruhi, tetapi memengaruhi variabel lain. Sumartini et al. (2020) Qistina et al. (2019) Nyoman et al. (2023) Kusumastuti et al. (2020) (Wulandari et al., 2022) 63 2. 57 Variabel Dependen: Variabel niat untuk keluar adalah variabel dependen dalam penelitian ini (Y). 67 Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen disebut variabel dependen atau variabel terikat.

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 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

Efficiency at Work Saya menyelesaikan tugas dengan waktu yang singkat. (1-5) Workloads Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. (1-5) Self-Care Being Mampu mengatur waktu untuk istirahat. (1-5) Family Relationship Mendapat motivasi dari orang terdekat. (1-5) Health Saya merasa bugar ketika pekerjaan selesai. (1-5) Kualitas Kehidupan kerja (Z1) Kualitas kehidupan kerja mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan Safety needs Lingkungan kerja yang nyaman mendukung konsentrasi. (1-5) (Wulandari et al., 2022) (Maisah, 2023). (Marmol, 2019). 64 pegawai, menciptakan lingkungan yang menghargai harkat untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan

Economic Mampu mengelola keuangan dengan baik. (1-5) Esteem needs Penghargaan membuat

semangat kerja. (1-5) Actualization needs Tertarik terlibat proyek baru. (1-5) Knowledge needs Perusahaan menyediakan pelatihan. (1-5) Kepuasan Kerja (Z2) Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan bahwa mereka menyukai dan mencintai pekerjaannya (Vuong et al., 2021) Satisfaction with Work Saya menikmati pekerjaan. (1-5) Satisfaction with Payroll Gaji yang diberikan sesuai. (1-5) Satisfaction with Promotion Memiliki kesempatan berkembang. (1-5) Pertimbangan Individu Memiliki prioritas dalam hidup. (1-5) Satisfaction with Saya senang bekerja dengan banyak orang (1-5) (Almaziza et al., 2022) 65 Supervisors Niat Untuk Keluar (Y) Niat untuk keluar adalah keinginan setiap individu karyawan organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan atas kemauannya sendiri 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.

1 13 14 15 20 24

25 26 27 33 35 36 62 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 (Rachman et al., 2022) 66 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 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 53 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). **51** 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) (Purwanto et al., 2020). 67 Validitas Diskriminan menyatakan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara ukuran modal yang berbeda. **36 38** 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. **8 15 25 37** 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). **63** Composite reliability dan Cronbach's Alpha ditanyakan reliable jika nilai keduanya > 0,70 3.7 **20** 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). **66** Model ini menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Inner model menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen variabel. (Harahap et al., 2023). 68 Inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel. **24** Inner model dievaluasi dengan menggunakan R-Square dan F-square 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 . 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 . 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). (Darmaileny et al., 2022). (Hair et al., 2021) (Hair et al., 2021) 69 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

H1: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi (Rahadi, 2023). 70 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. 1 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. 1 3 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.

t Untuk Keluar.  $H_a$ : Kepuasan Kerja dapat memengaruhi Niat Untu  
k Keluar. H7: Pengaruh antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan  
kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan  
Kerja  $H_0$ : Kualitas Kehidupan Kerja tidak memengaruhi Keseimbanga  
n kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk  
Keluar.  $H_a$ : Kualitas Kehidupan Kerja dapat memengaruhi Keseimbanga  
n 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  $H_0$ : Kepuasan Kerj  
a tidak memengaruhi Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan  
pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar. 72  $H_a$ : Kepuasan Kerja dapa  
t 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  $H_0$ : Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja tida  
k memengaruhi terhadap Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan  
pekerjaan.  $H_a$ : Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja dapa  
t 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  $H_0$ : Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasa  
n kerja tidak memengaruhi Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan  
pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar.  $H_a$ : Kualitas Kehidupan kerja da  
n Kepuasan kerja dapat memengaruhi antara Keseimbangan kebutuhan pribadi  
dengan kebutuhan pekerjaan dengan Niat Untuk Keluar. 3 38 69 73 BAB 4 HASIL  
ANALISIS DAN PEMBAHASAN 4.1 Analisis Deskriptif 4.1 1 Gambaran Umum Responden  
Responden penelitian ini adalah karyawan generasi Z sektor jasa skala  
menengah yang berada pada domisili Jakarta yang berjumlah 181 orang.  
Penelitian dilaksanakan pada tanggal 26 Oktober 2024. Berikut adalah data  
deskripsi responden yaitu jenis kelamin, domisili perusahaan, jenis  
perusahaan jasa, masa bekerja, dan pendapatan. 74 Tabel 4.1 Deskripsi

REPORT #24032133

Responden Keterangan Jumlah Persentase Jenis Kelamin P P Laki-laki  
88 48,6% Perempuan 93 51,4% Kota P P Jakarta Selatan 77 42,5%  
Jakarta Barat 35 19,3% Jakarta Timur 23 12,7% Jakarta Utara 21  
11,6% Jakarta Pusat 25 13,8% Jenis Perusahaan P P Jasa Keuangan 65  
35,9% Jasa Transportasi 53 29,3% Jasa Telekomunikasi 25 13,8% Jasa  
Kesehatan 23 12,7% Jasa Pendidikan 0% Jasa Pariwisata 7 3,9% Jasa  
Teknologi Informasi 7 3,9% Other 1 0,6% Masa Bekerja P P < 1  
Tahun 41 22,7% 1 - 3 Tahun 115 63,5% 4 - 7 Tahun 25 13,8% >  
7 Tahun 0% Pendapatan P P Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000/bulan 8  
7 48,1% Rp 5.000.000 - Rp 7.000.001/bulan 73 40,3% Rp 7.000.001  
– Rp 10.000.000/bulan 21 11,6% >Rp 10.000.000/bulan 0% Berdasarka  
n diagram diatas maka dapat diketahui bahwa proporsi karyawan laki-laki  
sebanyak 88 orang atau setara dengan 48,6% dan perempuan sebanyak 93  
orang atau setara dengan 51,4%. Kemudian, karena sasaran penelitian ini  
adalah generasi Z, maka secara keseluruhan karyawan dapat dikatakan 75  
memenuhi syarat penelitian. Pada domisili yang diteliti Jakarta Selatan  
menempati posisi terbanyak yaitu 77 orang atau setara dengan 42,5%,  
Jakarta Barat 35 orang atau setara dengan 19,3%, Jakarta Timur  
sebanyak 23 orang atau setara dengan 12,7%, Jakarta Utara 21 orang  
atau setara dengan 11,6%, dan yang terakhir Jakarta Pusat sebanyak 25  
orang atau setara dengan 13,8%. Pada jenis jasa keuangan 63 orang  
atau setara dengan 35,9%, jasa transportasi sebanyak 53 orang atau  
setara dengan 29,3%, jasa telekomunikasi sebanyak 25 orang atau setara  
dengan 13,8%, jasa teknologi informasi sebanyak 7 orang atau setara  
dengan 3,9%, jasa kesehatan sebanyak 23 orang atau setara dengan  
12,7%, jasa pendidikan 0, dan jasa pariwisata sebanyak 7 orang atau  
setara dengan 3,9%. Masa bekerja pada kurang dari 1 tahun sebanyak  
41 orang atau setara dengan 22,7%, 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak  
115 orang atau setara dengan 63,5%, 4 sampai dengan 7 tahun  
sebanyak 25 orang atau setara dengan 13,8%, dan yang di atas 7  
tahun pada penelitian ini tidak ada. Pada penghasilan perbulan untuk

Rp 3.000.000 sampai Rp 5.000.000 sebanyak 87 orang atau setara dengan 48,1%, Rp 5.000.001 sampai Rp 7.000.000 sebanyak 73 orang atau setara dengan 40,3%, Rp 7.000.001 sampai Rp 10.000.000 sebanyak 21 orang atau setara dengan 11,6%, dan untuk di atas Rp 10.000.000 pada penelitian ini tidak ada. 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden Untuk menentukan hasil pengukuran sangat tinggi sampai dengan sangat tidak tinggi, lima kategori digunakan, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, tidak tinggi, sangat tidak tinggi. Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1, sehingga interval berikut dihasilkan. Interval

$= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} / \text{jumlah kategori} = 5 - 1 /$

$5 = 0,8$  Hasil analisis ditemukan kategori sebagai berikut: Tabel 4.2

. Penilaian Analisis Deskriptif Kategori Interval Sangat Tinggi  $4,2 \leq$

$x \leq 5$  Tinggi  $3,4 \leq x < 4,2$  Sedang  $2,6 \leq x < 3,4$  Tidak Tinggi

$1,8 \leq x < 2,6$  Sangat Tidak Tinggi  $1 \leq x < 1,8$  Keseimbangan

kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar adalah variabel yang diukur dalam penelitian ini, yang menggunakan statistik deskriptif dengan total 181 responden. Tabel 4.3 menunjukkan deskripsi variabel

keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dengan rata-

rata 4,16, yang dikategorikan sebagai tinggi. Kategori tinggi ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif

terhadap kondisi keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan

yang mereka rasakan, dengan skor mendekati skala maksimum pada instrumen pengukuran 5.

**28** Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa puas dengan aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Indikator dengan rata-rata tertinggi, yaitu indikator ke-5, memiliki skor rata-rata 4,36.

Ini berarti bahwa responden menganggap indikator tersebut sebagai elemen

yang paling penting dan paling baik terpenuhi dalam mendukung

keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Rata-rata

ini mencerminkan persepsi responden yang konsisten positif terhadap

faktor-faktor yang mendukung keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan

pekerjaan mereka. Tabel 4.3. Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan Indikator Mean WLB 1 4.12 WLB 2 4.18 WLB 3 3.86 WLB 4 4.30 WLB 5 4.36 Rata-Rata 4.16 Tabel 4.4 menunjukkan deskripsi variabel kualitas kehidupan kerja dengan rata-rata 4,09, yang dikategorikan sebagai tinggi. Kategori tinggi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan, dengan skor mendekati skala maksimum pada instrumen pengukuran 5. 28 Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa cukup puas dengan berbagai aspek yang mendukung kualitas kehidupan kerja mereka. Indikator dengan rata-rata tertinggi, yaitu indikator ke-3, memiliki skor rata-rata 4,38. Ini menunjukkan bahwa responden menganggap indikator tersebut sebagai elemen yang paling penting dan paling baik terpenuhi dalam mendukung kualitas kehidupan kerja mereka. Rata-rata ini mencerminkan persepsi responden yang konsisten positif terhadap faktor- faktor utama yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja, 78 kemungkinan karena relevansi indikator tersebut dengan kebutuhan. Tabel 4.4. Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Indikator Mean QWL 1 4.21 QWL 2 3.88 QWL 3 4.38 QWL 4 3.94 QWL 5 4.04 Rata-Rata 4.09 Tabel 4.5 menunjukkan deskripsi variabel kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sebagai sangat tinggi, dengan rata- rata keseluruhan sebesar 4,27. Indikator ke-4 memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 4,51, yang menunjukkan bahwa responden menganggap indikator tersebut sebagai faktor utama dalam kepuasan kerja mereka. Rata-rata ini mencerminkan bahwa indikator ke-4 memiliki relevansi yang paling signifikan dengan kebutuhan dan harapan responden di tempat kerja, sehingga memberikan kontribusi besar terhadap persepsi positif mereka terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Tabel 4.5. Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Indikator Mean JS 1 4.34 JS 2 3.95 JS 3 4.27 JS 4 4.51 JS 5 4.31 Rata-Rata 4.27 Tabel 4.6 di atas menunjukkan deskripsi variabel niat untuk keluar, yang dapat dikategorikan sebagai tinggi, dengan rata- rata

4,09. Indikator ke-3 memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 4,17, yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator tersebut sebagai faktor utama yang memengaruhi niat mereka untuk keluar. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator ke-3 dianggap paling relevan dan berpengaruh dalam membentuk persepsi responden terkait keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan, kemungkinan karena faktor tersebut lebih mencerminkan pengalaman atau kebutuhan utama mereka di lingkungan kerja.

Tabel 4.6. Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Niat Untuk Keluar

Indikator Mean ITQ 1 4.08 ITQ 2 4.04 ITQ 3 4.17 Rata-Rata 4.09

4.2 Outer Model Evaluation Hasil uji Outer Model menunjukkan bahwa seluruh indikator dari setiap variabel memiliki outer loading  $> 0,70$ , seperti yang tertera pada tabel 1. Seluruh indikator dari setiap variabel penelitian terbukti valid dan memenuhi reliabilitas indikator.

Tabel 4.7. Outer Loading ITQ JS QWL WLB ITQ 1 0.831 ITQ 2 0.824

80 ITQ 3 0.814 JS 1 0.841 JS 2 0.816 JS 3 0.771 JS 4 0.778

JS 5 0.803 QWL 1 0.791 QWL 2 0.771 QWL 3 0.816 QWL 4 0.839

QWL 5 0.765 WLB 1 0.849 WLB 2 0.837 WLB 3 0.838 WLB 4 0.841

WLB 5 0.785 Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwasanya Average Variance

Extracted (AVE) pada penelitian ini dapat dikatakan valid karena semua

hasil menunjukkan angka  $> 0,50$ . ITQ (Niat untuk Keluar) sebesar 0,678

$> 0,50$ . Selanjutnya JS (Kepuasan Kerja) 0,643  $> 0,50$ . Selanjutnya QWL

(Kualitas Kehidupan Kerja) 0,635  $> 0,50$ . Selanjutnya WLB (Keseimbangan

kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan) 0,689  $> 0,50$ . Untuk

reliabilitas pada penelitian ini hasil telah terbukti  $> 0,70$  terlihat

pada Composite Reliability dan Cronbach's Alpha . Composite

Reliability pada ITQ (Niat untuk Keluar) hasil 81 menunjukkan sebesar

0,772. Pada JS (Kepuasan Kerja) sebesar 0,865. Pada QWL (Kualitas

Kehidupan Kerja) sebesar 0,861. Lalu terakhir WLB (Keseimbangan kebutuhan

pribadi dengan kebutuhan pekerjaan) sebesar 0,890. Dilihat dari Cronbach's

Alpha bahwasanya ITQ (Niat untuk Keluar) hasil menunjukkan sebesar

0,764. Pada JS (Kepuasan Kerja) sebesar 0,861. Pada QWL (Kualitas

Kehidupan Kerja) sebesar 0,856. Lalu terakhir WLB (Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan) sebesar 0,887. Tabel 4.8. Construct Reliability and Validity Cronbach 's alpha Composite reliability (rho\_

a) Composite reliability (rho\_c) Average variance extracted (AVE) ITQ  
 0.764 0.772 0.863 0.678 JS 0.861 0.865 0.900 0.643 QW L 0.856  
 0.861 0.897 0.635 WL B 0.887 0.890 0.917 0.689

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwasanya Discriminant Validity-Cross Loading pada nilai variabel laten dengan variabel manifest harus lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Pada variabel ITQ semua angka di atas 0,70 dan angka di kolom tersebut lebih besar dibandingkan dengan angka variabel lain, sehingga syarat Discriminant Validity-Cross Loading terpenuhi. Pada variabel JS semua angka di atas 0,70 dan angka di kolom tersebut lebih besar dibandingkan dengan angka variabel lain, sehingga syarat Discriminant Validity-Cross Loading terpenuhi. Pada variabel QWL semua angka di atas 0,70 dan angka di kolom 82 tersebut lebih besar dibandingkan dengan angka variabel lain, sehingga syarat Discriminant Validity-Cross Loading terpenuhi. Terakhir pada variabel WLB semua angka di atas 0,70 dan angka di kolom tersebut lebih besar dibandingkan dengan angka variabel lain, sehingga syarat Discriminant Validity-Cross Loading terpenuhi. Tabel 4.9. Discriminant validity-Cross Loading ITQ JS QWL WLB

	ITQ1	ITQ2	ITQ3	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	QWL1	QWL2	QWL3	QWL4	QWL5	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5
ITQ1	0.831	0.398	0.374	0.365	0.824	0.310	0.253	0.239	0.814	0.345	0.356	0.255	0.255	0.441	0.841	0.715	0.701	0.404
ITQ2	0.816	0.694	0.653	0.290	0.771	0.633	0.633	0.284	0.778	0.602	0.642	0.288	0.803	0.657	0.660	0.306	0.666	0.791
ITQ3	0.241	0.593	0.771	0.545	0.405	0.693	0.816	0.662	0.319	0.708	0.839	0.666	0.333	0.617	0.765	0.524	0.344	0.737
JS1	0.706	0.849	0.266	0.660	0.654	0.837	0.295	0.682	0.648	0.838	0.299	0.698	0.630	0.841	0.261	0.622	0.565	0.785
JS2	0.261	0.622	0.565	0.785														

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwasanya nilai R-Square pada variabel penelitian ITQ sebesar 0,194 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 19.4% variasi dalam variabel ITQ . Nilai R-square adjusted



sebesar 0.181 menunjukkan hasil 83 yang telah disesuaikan untuk jumlah variabel bebas dalam model, yang sedikit lebih rendah tetapi tetap menunjukkan proporsi yang sama. Nilai ini tergolong rendah, yang berarti model mungkin tidak cukup baik dalam memprediksi ITQ atau ada faktor lain di luar model yang lebih banyak memengaruhi variabel ini. JS sebesar 0,764 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 76.4% variasi dalam variabel JS . Nilai R-square adjusted sebesar 0.761, setelah disesuaikan, masih sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan atau memprediksi kepuasan kerja, sehingga variabel independen dalam model berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi JS . QWL sebesar 0,600 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 60% variasi dalam variabel QWL . Nilai R-square adjusted sebesar 0.597 menunjukkan hasil yang hanya sedikit lebih rendah setelah penyesuaian. Nilai ini juga tergolong moderat hingga tinggi, yang berarti model memiliki kemampuan cukup baik dalam menjelaskan QWL .

Tabel 4.10. R-square R-square R-square adjusted ITQ 0.194 0.181 JS 0.764 0.761 QWL 0.600 0.597

Nilai F-Square QWL terhadap ITQ sebesar 0.010 menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan, WLB terhadap ITQ sebesar 0.001 menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan, JS terhadap ITQ sebesar 0.032 memiliki dampak moderat, QWL terhadap JS sebesar 0.382 menunjukkan adanya dampak yang signifikan, WLB terhadap JS sebesar 0.348 memiliki dampak moderat, WLB terhadap 84 QWL sebesar 1.497 menunjukkan adanya dampak yang signifikan.

Tabel 4.11. F-Square ITQ JS QWL WLB ITQ JS 0.032 QWL 0.010 0.382 WLB 0.001 0.348 1.497 4.3

Inner Model Evaluation Hasil uji Inner Model membuktikan semua hipotesis penelitian terbukti signifikan karena pada nilai T-statistics semua hasil uji > 1,96 dan P-value  $s < 0,05$  (lihat Tabel 4.12).

Tabel 4.10 menunjukkan nilai T-statistics JS terhadap ITQ sebesar  $2,175 > 1,96$  dan P-value sebesar  $0,030 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa JS berpengaruh signifikan terhadap kinerja ITQ , dengan demikian JS

terhadap ITQ terkonfirmasi. Selanjutnya nilai T-statistics QWL terhadap ITQ sebesar  $1,270 < 1,96$  dan P-value sebesar  $0,204 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa QWL tidak berpengaruh signifikan terhadap ITQ, dengan demikian QWL terhadap ITQ tidak terkonfirmasi. Selanjutnya nilai T-statistics QWL terhadap JS sebesar  $7,777 > 1,96$  dan P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap JS, dengan demikian QWL terhadap JS terkonfirmasi. Selanjutnya nilai T-statistics WLB terhadap ITQ sebesar  $0,375 > 1,96$  dan P-value sebesar  $0,708 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap ITQ, dengan demikian WLB terhadap ITQ tidak terkonfirmasi. Selanjutnya nilai T-statistics WLB terhadap JS sebesar  $7,475 > 1,96$  dan P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap JS, dengan demikian WLB terhadap JS terkonfirmasi. Selanjutnya nilai T-statistics WLB terhadap QWL sebesar  $16,336 > 1,96$  dan P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap QWL, dengan demikian WLB terhadap QWL terkonfirmasi. Pada original sample ada angka negatif, yang berarti angka ini negatif. Maka dari itu, setiap kenaikan 1 pada JS terhadap ITQ naik 33%, QWL terhadap ITQ naik 17,1%, QWL terhadap JS naik 47,5%, WLB terhadap ITQ turun 4,9%, WLB terhadap JS naik 45,3%, WLB terhadap QWL naik 77,4%.

**Tabel 4.12. Path Coefficients**  
 Original sample (O) Sample mean (M) Standard deviation (STDEV) T statistics ( $|O/STDEV|$ ) P values

Path	O	M	STDEV	T statistics	P values
JS -> ITQ	0.330	0.332	0.152	2.175	0.030
QWL -> ITQ	0.171	0.169	0.134	1.270	0.204
JS -> WLB	0.475	0.475	0.061	7.777	0.000
ITQ -> WLB	-0.049	-0.049	0.130	0.375	0.708
JS -> WLB	0.453	0.450	0.061	7.475	0.000
WLB -> QWL	0.774	0.770	0.047	16.336	0.000

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa QWL dan JS terbukti memediasi WLB terhadap ITQ yang ditunjukkan dengan nilai T-86 statistics sebesar  $2,021 < 1,96$  dan P-value sebesar  $0,043 < 0,05$  Hasil uji Inner Model membuktikan hipotesis penelitian

terbukti signifikan karena pada nilai T-statistics semua hasil uji >

1,96 dan P-values < 0,05. Tabel 4.13. Specific Indirect Effects

Original sample (O) Sample mean (M) Standard deviation (STDEV) T

statistics (|O/STDEV|) P values QWL -> JS -> ITQ 0.157 0.157

0.075 2.095 0.036 WLB -> QWL -> ITQ 0.132 0.131 0.106 1.247 0.212

WLB -> QWL -> JS -> ITQ 0.121 0.122 0.060 2.021 0.043 WLB ->

JS -> ITQ 0.150 0.151 0.074 2.019 0.044 WLB -> QWL -> JS 0.367

0.367 0.059 6.232 0.000 Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji Inner

Model pada total indirect effects membuktikan hipotesis penelitian

terbukti signifikan karena pada nilai T-statistics semua hasil uji >

1,96 dan P-values < 0,05. Tabel 4.14. Total Indirect Effects Original

sample (O) Sample mean (M) Standard deviation (STDEV) T statistics (|

O/STDEV|) P values QWL -> ITQ 0.157 0.157 0.075 2.095 0.03

6 WLB - 0.403 0.404 0.113 3.558 0.0087 > ITQ WLB -> JS

0.367 0.367 0.059 6.232 0.000 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

semakin baik keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan

yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar

dari perusahaan. Hal ini didukung dengan kepuasan kerja sebagai

variabel intervening yang berperan penting dalam memediasi pengaruh

tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan

bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat untuk keluar

dari pekerjaan. Dalam konteks ini, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan

kebutuhan pekerjaan dipahami sebagai upaya perusahaan untuk menciptakan

suasana yang mendukung antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi

karyawan. Ketika keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan

tercapai, pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat

untuk keluar dari perusahaan. Lebih lanjut, penelitian ini menekankan

pentingnya kualitas kehidupan kerja sebagai fondasi yang mendukung

kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi niat karyawan untuk bertahan

dalam perusahaan. Data deskriptif menunjukkan bahwa kualitas kehidupan

kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di perusahaan skala

menengah sektor jasa di Jakarta telah mencapai kategori tinggi, menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, sehingga niat untuk keluar menurun. Berdasarkan hasil uji 88 statistik, pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terbukti signifikan ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Mayoritas responden juga memberikan jawaban positif pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, yang menunjukkan adanya sikap positif terhadap keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai AVE pada outer loading indikator lebih dari 0,70 yang membuktikan bahwa keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dalam menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan.

#### 4.4. Hasil Uji Hipotesis

Dalam SmartPLS, nilai hipotesis digunakan untuk menentukan signifikan variabel independen dan dependen. Hubungan antara variabel dikatakan signifikan jika angka T- statistics  $> 1,96$  dari tingkat signifikansi P-value . Berdasarkan hasil analisis, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan kerja ( T-statistics 16.336; P-value 0.000) dan Kepuasan Kerja ( T-statistics 7.475; P-value 0.000). Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar ( T-statistics 0.375; P-value 0.708). kualitas kehidupan kerja juga tidak langsung memengaruhi niat untuk keluar ( T-statistics 1.270; P-value 0.204), tetapi berkontribusi positif pada kepuasan kerja ( T-statistics 7.777; P- 89 value 0.000). Menariknya, kepuasan kerja menunjukkan hubungan signifikan positif dengan niat untuk keluar ( T- statistics

2.175 ; P-value 0.030), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan niat untuk keluar. jalur mediasi keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan -> kepuasan kerja -> niat untuk keluar ( T-statistics 2.019; P-value 0.044) dan kualitas kehidupan kerja -> kepuasan kerja -> niat untuk keluar ( T-statistics 2.095; P-value 0.036) juga signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan kepuasan kerja dalam konteks tertentu justru dapat memicu niat untuk keluar. Tabel

4.15. Hasil Uji Hipotesis Original sample (O) Sample mean (M) Standard deviation (STD EV) T- statistics |O/STD EV| P- Value Hasil WLB -> QWL 0.774 0.77 0.047 16.336 0.000 Sig WLB -> JS 0.453 0.45 0.061 7.475 0.000 Sig WLB -> ITQ - 0.049 - 0.049 0.130 0.375 0.708 Tidak Sig QWL -> ITQ 0.171 0.169 0.134 1.270 0.204 Tidak Sig QWL -> JS 0.475 0.475 0.061 7.777 0.000 Sig 90 QWL -> JS -> ITQ 0.157 0.157 0.075 2.095 0.036 Sig JS -> ITQ 0.330 0.332 0.152 2.175 0.030 Sig WLB -> QWL -> ITQ 0.132 0.131 0.106 1.247 0.212 Tidak Sig WLB -> JS -> ITQ 0.150 0.151 0.074 2.019 0.044 Sig WLB -> QWL -> JS 0.367 0.367 0.059 6.232 0.000 Sig WLB -> QWL -> JS -> ITQ 0.121 0.122 0.060 2.021 0.043 Sig

4.4. Pembahasan a) Pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memiliki pengaruh penting terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, yang dapat dijelaskan melalui teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) oleh Alderfer. Dimensi Existence dalam teori ini menekankan kebutuhan dasar seperti kenyamanan, keamanan fisik, dan kesejahteraan yang diperlukan untuk kelangsungan hidup, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Dalam konteks keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, pemenuhan kebutuhan eksistensi bergantung pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan

pribadi mereka. Berdasarkan data deskriptif, rata-rata keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berada dalam kategori tinggi (rata-rata 4,16), menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan manajemen waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berjalan dengan baik. Indikator utama yang mendukung hal ini adalah fleksibilitas jam kerja dan dukungan dari organisasi, yang membantu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Faktor-faktor seperti fleksibilitas jadwal kerja, keseimbangan waktu untuk aktivitas keluarga, dan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi langsung terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian Askari et al. (2021) dan Nainggolan (2023) juga mendukung temuan ini, di mana keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dikaitkan dengan peningkatan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, indikator kualitas kehidupan kerja seperti lingkungan kerja yang nyaman, dukungan manajemen, dan kesempatan pengembangan karier juga relevan dalam memperkuat hubungan positif ini. Dengan demikian, teori ERG mendukung gagasan bahwa ketika kebutuhan eksistensi terpenuhi melalui keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang baik, kualitas kehidupan kerja karyawan akan meningkat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

b) Pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan 92 kebutuhan pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang dapat dijelaskan melalui teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) pada dimensi Relatedness oleh Alderfer. Dimensi ini menyoroti pentingnya hubungan interpersonal, interaksi sosial, dan perasaan keterhubungan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi sebagai elemen penting dalam menciptakan kepuasan individu. Berdasarkan data deskriptif, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berada pada kategori tinggi, mencerminkan pandangan positif responden terhadap kemampuan mereka mengatur pekerjaan dan kehidupan

pribadi secara seimbang. Indikator seperti dukungan organisasi terhadap waktu bersama keluarga dan fleksibilitas dalam pekerjaan memainkan peran penting dalam menciptakan perasaan keterhubungan sosial, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat membangun hubungan yang lebih baik di tempat kerja dan di luar kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Dewi et al. (2022), Rani et al. (2022), dan Kurniasari et al. (2022), yang menunjukkan bahwa keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan terhadap aspek sosial dan fleksibilitas menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang menjadi fondasi penting untuk memenuhi kebutuhan Relatedness dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan 93 kebutuhan pekerjaan yang baik tidak hanya memenuhi kebutuhan sosial karyawan, tetapi juga memperkuat perasaan puas dan terhubung di dalam organisasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. c) Pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan tidak secara langsung memengaruhi niat untuk keluar karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam hasil penelitian ini. Berdasarkan teori ERG oleh Alderfer, dimensi Existence menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar, seperti kenyamanan fisik dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki peran penting dalam menciptakan rasa stabilitas. Namun, pemenuhan kebutuhan ini tidak selalu cukup untuk memengaruhi secara signifikan keputusan karyawan terkait bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks data deskriptif, indikator ketiga keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan menunjukkan bahwa responden mengalami kesulitan dalam mengatur waktu

untuk istirahat. Hal ini dapat menyebabkan stres dan menurunkan kesejahteraan, yang meskipun berhubungan dengan niat untuk keluar, tidak menjadi faktor penentu yang signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Dessyarti (2022), yang menemukan bahwa keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang baik dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi faktor lain, seperti kebutuhan pertumbuhan (Growth), lebih dominan dalam menentukan keputusan keluar dari pekerjaan. 94 Dari sudut pandang Existence, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar dan mengurangi tekanan, tetapi faktor lain, seperti pengembangan karier atau peluang pertumbuhan, lebih menentukan apakah karyawan memutuskan untuk keluar atau tetap bertahan di organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan pertumbuhan karyawan untuk menurunkan niat mereka untuk keluar, di samping memastikan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang optimal. d) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar Kualitas kehidupan kerja tidak secara langsung memengaruhi niat untuk keluar, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini. Berdasarkan teori ERG oleh Alderfer, dimensi Relatedness menekankan pentingnya hubungan interpersonal, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, dalam membangun kepuasan dan komitmen karyawan. Meskipun kualitas kehidupan kerja yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung dan nyaman, faktor tersebut tidak selalu cukup untuk secara langsung menurunkan niat untuk keluar karyawan. Data deskriptif menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk keluar jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah variabel penting yang menghubungkan kualitas kehidupan kerja dengan keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar. Penelitian Rachman et al. (2022) mendukung temuan ini, di mana kualitas kehidupan kerja baru memberikan efek signifikan terhadap niat untuk keluar ketika kepuasan kerja hadir



sebagai mediator. Dalam konteks dimensi Relatedness, kepuasan kerja 95 memungkinkan karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan organisasi mereka, yang pada akhirnya memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal. Oleh karena itu, organisasi yang ingin menurunkan tingkat niat untuk keluar harus memperhatikan strategi yang tidak hanya meningkatkan kualitas kehidupan kerja tetapi juga memastikan bahwa strategi tersebut menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. e) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori ERG oleh Alderfer, dimensi Relatedness menyoroti pentingnya hubungan interpersonal yang harmonis dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja. **31** Dalam konteks ini, kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dukungan dari rekan kerja dan atasan, memberikan dampak positif pada kepuasan karyawan. Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Iqram (2019) menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hariani et al. (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kesejahteraan karyawan berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang sesuai dengan dimensi Relatedness. Priyono (2020) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja lebih baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, terutama ketika faktor kesejahteraan dan hubungan interpersonal diperhatikan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya perlu fokus pada strategi peningkatan 96 kualitas kehidupan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan emosional, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga memperkuat hubungan mereka dengan organisasi. f) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar. Berdasarkan

teori ERG, dimensi Growth menyoroti pentingnya pemenuhan kebutuhan pengembangan diri dan kemajuan karier. Meskipun kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan keinginan karyawan untuk tetap bekerja, kurangnya peluang pengembangan karier atau pencapaian pribadi dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Dalam konteks ini, meskipun kebutuhan dasar ( Existence ) dan hubungan sosial ( Relatedness ) terpenuhi, ketidakpuasan pada dimensi Growth dapat menjadi pemicu utama niat untuk keluar. Indikator kedua dalam variabel kepuasan kerja pada penelitian ini mencerminkan bahwa karyawan merasa kurang puas terkait dengan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini konsisten dengan temuan Kurdi (2021), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan kondisi kerja yang nyaman namun tidak menemukan peluang karier yang memadai cenderung lebih mudah terdorong untuk meninggalkan perusahaan demi mendapatkan peluang pengembangan yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan strategi yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara umum tetapi juga memberikan perhatian khusus pada aspek pengembangan karier dan kesempatan untuk pertumbuhan individu. Hal ini penting untuk meminimalkan niat untuk keluar, 97 terutama di kalangan karyawan yang memiliki ambisi pengembangan diri yang tinggi. g) Pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan Kerja Hasil uji hipotesis keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar melalui kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar, jika dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja, tidak signifikan. Meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memiliki efek positif pada niat untuk keluar, hubungan ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, pengaruh langsungnya terhadap niat untuk keluar karyawan tidak

dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Menurut teori ERG , meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang baik dapat memenuhi kebutuhan dasar ( Existence ) dan hubungan sosial ( Relatedness ), faktor lain yang lebih terkait dengan dimensi Growth , seperti kesempatan pengembangan karier dan pencapaian pribadi lebih dominan dalam mempengaruhi niat karyawan untuk keluar. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Askari et al. (2021) juga mengindikasikan bahwa meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan penting, kebutuhan untuk pertumbuhan karier lebih menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka. 22 45 Hal ini menggarisbawahi pentingnya faktor pengembangan diri sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan 98 retensi karyawan. Perusahaan perlu fokus pada penyediaan peluang pengembangan karier bagi karyawan untuk meminimalisir niat untuk keluar, meskipun mereka sudah memiliki keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang baik. h) Pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kepuasan Kerja Temuan ini berkaitan dengan dimensi Growth dalam teori ERG, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan pertumbuhan dan pengembangan diri dalam pekerjaan. Meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan kepuasan ini dapat berdampak negatif jika karyawan merasa tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang, merasa stres, atau merasa bahwa kompensasi mereka tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat memicu niat untuk keluar, meskipun mereka merasa puas dengan aspek lain dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan Jaharuddin (2019), yang menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini bisa berisiko meningkatkan stres dan, pada akhirnya, memperbesar niat untuk keluar, terutama ketika faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan dan kompensasi tidak dipenuhi. i) Pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan

Kerja dan Kepuasan Kerja Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan 99 pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat merasakan kualitas hidup yang lebih baik, yang mencakup faktor fisik, emosional, dan sosial. Berdasarkan teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) oleh Alderfer, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan Existence dan Relatedness, yaitu kebutuhan dasar karyawan akan kenyamanan fisik, keamanan, dan hubungan sosial yang mendukung. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk merasa puas dengan waktu yang mereka habiskan di luar pekerjaan, meningkatkan hubungan interpersonal, dan menurunkan tingkat stres. Karyawan yang puas dengan kualitas kehidupan kerjanya juga cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena mereka merasa dapat mengelola kebutuhan dasar dan hubungan sosial mereka lebih baik. Penelitian sebelumnya oleh Siagian et al. (2024) dan Arief et al. (2021) mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, pemenuhan kebutuhan Relatedness dalam konteks keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan meningkatkan rasa keterhubungan sosial dan kepuasan dengan pekerjaan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. 10 j) Pengaruh Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan kerja Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. 16 Dalam konteks ini, ketika karyawan mampu



mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini berdampak pada kualitas kehidupan kerja mereka yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) menjelaskan bahwa jika kebutuhan Growth (pertumbuhan) tidak dipenuhi, atau terdapat ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kenyataan di tempat kerja, maka hal ini dapat menyebabkan stres atau ketegangan yang justru mendorong niat untuk keluar dari organisasi. Menurut teori ERG, pemenuhan kebutuhan Existence dan Relatedness dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa kehidupan pribadi mereka terjaga dengan baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada pengurangan niat untuk keluar. Namun, jika kebutuhan Growth, seperti pengembangan karier dan kesempatan untuk berkembang di tempat kerja, tidak terpenuhi, maka meskipun keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan meningkat, karyawan dapat tetap merasa frustrasi dan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan Hui et al. (2023), yang menyatakan bahwa meskipun kepuasan kerja meningkat, faktor lain seperti stres atau ketidaksesuaian ekspektasi dapat mendorong niat untuk keluar. 3 21 BAB 5 PENUTUP 5.1

Kesimpulan Berdasarkan analisis data yang peneliti lakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, yaitu: 1. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di 10 2 Jakarta. 2. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memberikan peran dalam Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. 3. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan

tidak menunjukkan hubungan yang jelas dengan Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. 4. Kualitas Kehidupan Kerja tidak menunjukkan hubungan yang jelas dengan Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. 5. Kualitas Kehidupan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. 6. Kepuasan Kerja mempengaruhi Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. 7. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan melalui Kualitas Kehidupan Kerja tidak menunjukkan hubungan yang jelas dengan Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. 8. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan melalui Kepuasan Kerja memberikan kontribusi terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. 9. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berperan dalam Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. 10. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta. Hasil ini menunjukkan dinamika baru dalam hubungan antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja yang bisa menjadi kontribusi unik dari penelitian ini.

70 5.2 Saran Berdasarkan hasil penelitian, saran berikut dibuat: 5.2 1. Bagi Perusahaan/Industri Sektor Jasa Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaan bagi karyawan. Dukungan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja tanpa memicu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Di samping itu, perusahaan juga harus memastikan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa

dihargai atas kontribusinya. Pengakuan terhadap kerja keras karyawan dapat memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Untuk memahami lebih dalam tentang kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan sebaiknya melakukan survei internal secara rutin. Survei ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi masalah atau keluhan yang mungkin muncul, serta memberikan kesempatan untuk menyesuaikan kebijakan agar lebih sesuai dengan keinginan karyawan. Selain itu, pemberian jalur karier yang jelas dan transparan penting dilakukan, sehingga karyawan merasa ada peluang untuk berkembang dalam perusahaan dan tidak merasa perlu mencari pekerjaan lain. Perusahaan juga perlu menawarkan kompensasi yang kompetitif, sesuai dengan harapan karyawan. Paket kompensasi yang memadai, termasuk tunjangan kesehatan dan kesejahteraan, akan membuat karyawan merasa dihargai dan memberikan rasa aman secara finansial, yang pada akhirnya dapat mengurangi niat mereka untuk keluar. Program kegiatan sosial dan pengembangan diri yang memperkuat hubungan antar karyawan juga penting. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat untuk keluar, karena karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan rekan-rekannya.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya Disarankan untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan jalur mediasi yang lebih komprehensif dalam hubungan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar, dengan menambahkan variabel moderasi atau mediasi lainnya. Penambahan variabel seperti kepuasan terhadap pengembangan karier atau dukungan dari manajemen bisa memberikan perspektif yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau keluar dari perusahaan. Penelitian mendatang sebaiknya melibatkan populasi yang lebih beragam, di berbagai sektor dan lokasi, guna menghasilkan temuan yang lebih general dan relevan di berbagai konteks. Mengingat dinamika preferensi kerja yang terus berkembang, pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus

REPORT #24032133

sangat berguna untuk menggali alasan lebih dalam tentang keputusan karyawan untuk meninggalkan 10 5 pekerjaan, meskipun mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Penelitian yang lebih spesifik tentang generasi Z sangat relevan, mengingat kelompok ini memiliki preferensi dan harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, studi yang lebih mendalam tentang bagaimana generasi Z merespons faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja akan memberikan wawasan yang lebih akurat dan aplikatif. Terakhir, penelitian jangka panjang akan sangat bermanfaat untuk memahami bagaimana hubungan antar variabel ini berkembang seiring waktu, serta bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam jangka panjang.





REPORT #24032133

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.65%</b> repository.umsu.ac.id <a href="http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25613/1/SKRIPSI%20RA..">http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25613/1/SKRIPSI%20RA..</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.02%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/71107/1/Skripsi%20..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/71107/1/Skripsi%20..</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.86%</b> ettheses.uin-malang.ac.id <a href="http://ettheses.uin-malang.ac.id/5687/1/12510026.pdf">http://ettheses.uin-malang.ac.id/5687/1/12510026.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.86%</b> repository.ub.ac.id <a href="http://repository.ub.ac.id/165987/1/Diah%20Lailatul%20Qodrizana.pdf">http://repository.ub.ac.id/165987/1/Diah%20Lailatul%20Qodrizana.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.67%</b> repository.iainpare.ac.id <a href="https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/4904/1/19.0224.001.pdf">https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/4904/1/19.0224.001.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.57%</b> repository.its.ac.id <a href="https://repository.its.ac.id/50376/2/09211250028018-Master_Thesis.pdf">https://repository.its.ac.id/50376/2/09211250028018-Master_Thesis.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.51%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6025/10/Bab%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6025/10/Bab%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.45%</b> eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/3909/1/TESIS%20Nuzulul%20Huda.pdf">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/3909/1/TESIS%20Nuzulul%20Huda.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.44%</b> eprints.undip.ac.id <a href="http://eprints.undip.ac.id/15378/1/Ari_Husnawati.pdf">http://eprints.undip.ac.id/15378/1/Ari_Husnawati.pdf</a>	●



REPORT #24032133

INTERNET SOURCE		
10.	<b>0.37%</b> eprints.stiebankbpdjateng.ac.id <a href="http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1820/2/Bab1%20bab3.pdf">http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1820/2/Bab1%20bab3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
11.	<b>0.35%</b> eprintslib.ummgl.ac.id <a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/960/1/15.0101.0103_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20...">http://eprintslib.ummgl.ac.id/960/1/15.0101.0103_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
12.	<b>0.32%</b> repository.upi.edu <a href="http://repository.upi.edu/126098/2/S_PEM_2000994_Chapter%201.pdf">http://repository.upi.edu/126098/2/S_PEM_2000994_Chapter%201.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
13.	<b>0.32%</b> repository.unissula.ac.id <a href="http://repository.unissula.ac.id/35023/1/Magister%20Manajemen_20402300002...">http://repository.unissula.ac.id/35023/1/Magister%20Manajemen_20402300002...</a>	●
INTERNET SOURCE		
14.	<b>0.31%</b> eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/5949/1/PASCA%20MUNA%20NAISKA%20FP...">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/5949/1/PASCA%20MUNA%20NAISKA%20FP...</a>	●
INTERNET SOURCE		
15.	<b>0.27%</b> brida.medan.go.id <a href="https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/14%20Proposal%20Skripsi%20In...">https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/14%20Proposal%20Skripsi%20In...</a>	●
INTERNET SOURCE		
16.	<b>0.26%</b> journal.uinsgd.ac.id <a href="https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding/article/download/25258/8887">https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding/article/download/25258/8887</a>	●
INTERNET SOURCE		
17.	<b>0.25%</b> eprintslib.ummgl.ac.id <a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/3829/1/18.0101.0146__COVER_BAB%20I_BAB%20...">http://eprintslib.ummgl.ac.id/3829/1/18.0101.0146__COVER_BAB%20I_BAB%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
18.	<b>0.24%</b> repository.stimykpn.ac.id <a href="http://repository.stimykpn.ac.id/84/2/SKRIPSI_111701059_BAB1.pdf">http://repository.stimykpn.ac.id/84/2/SKRIPSI_111701059_BAB1.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
19.	<b>0.24%</b> repository.upstegal.ac.id <a href="https://repository.upstegal.ac.id/9593/1/COVER%20-%20BAB%20III%20-%20Nu...">https://repository.upstegal.ac.id/9593/1/COVER%20-%20BAB%20III%20-%20Nu...</a>	●
INTERNET SOURCE		
20.	<b>0.23%</b> repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/588/9/SKRIPSI%20-%20SISCA%20ELIZA...">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/588/9/SKRIPSI%20-%20SISCA%20ELIZA...</a>	●



REPORT #24032133

INTERNET SOURCE		
21. 0.22%	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7983/1/SKRIPSI_ELSA%20SHAFA%20LATHIFA..">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7983/1/SKRIPSI_ELSA%20SHAFA%20LATHIFA..">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7983/1/SKRIPSI_ELSA%20SHAFA%20LATHIFA..</a>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.21%	<a href="https://ejurnal.ibisa.ac.id/index.php/jurnal-multidisipliner-bharasa/article/download..">ejurnal.ibisa.ac.id</a> <a href="https://ejurnal.ibisa.ac.id/index.php/jurnal-multidisipliner-bharasa/article/download..">https://ejurnal.ibisa.ac.id/index.php/jurnal-multidisipliner-bharasa/article/download..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
23. 0.2%	<a href="https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..">jurnal.univpgri-palembang.ac.id</a> <a href="https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..">https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.19%	<a href="https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1099/663">dinastirev.org</a> <a href="https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1099/663">https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1099/663</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.19%	<a href="http://repository.unars.ac.id/id/eprint/1240/4/Turnitin%20Jurnal.pdf">repository.unars.ac.id</a> <a href="http://repository.unars.ac.id/id/eprint/1240/4/Turnitin%20Jurnal.pdf">http://repository.unars.ac.id/id/eprint/1240/4/Turnitin%20Jurnal.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.18%	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id/10389/7/BAB%20IV%20%2889%29.pdf">repository.fe.unj.ac.id</a> <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/10389/7/BAB%20IV%20%2889%29.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/10389/7/BAB%20IV%20%2889%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.18%	<a href="https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jdbk/article/download/23525/11487">ejournal2.undip.ac.id</a> <a href="https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jdbk/article/download/23525/11487">https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jdbk/article/download/23525/11487</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.18%	<a href="https://ocs.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/download/13345/pdf">ocs.unmul.ac.id</a> <a href="https://ocs.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/download/13345/pdf">https://ocs.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/download/13345/pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.18%	<a href="http://repository.ub.ac.id/165816/1/Fanny%20Zulida%20Isnaini.pdf">repository.ub.ac.id</a> <a href="http://repository.ub.ac.id/165816/1/Fanny%20Zulida%20Isnaini.pdf">http://repository.ub.ac.id/165816/1/Fanny%20Zulida%20Isnaini.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.17%	<a href="https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm/article/download/1347/1387/53...">jurnal2.untagsmg.ac.id</a> <a href="https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm/article/download/1347/1387/53...">https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm/article/download/1347/1387/53...</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.16%	<a href="https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/faktor-kepuasan-kerja/">www.recruitfirst.co.id</a> <a href="https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/faktor-kepuasan-kerja/">https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/faktor-kepuasan-kerja/</a>	●



REPORT #24032133

INTERNET SOURCE		
32.	0.16% repository.ubharajaya.ac.id <a href="http://repository.ubharajaya.ac.id/20217/1/TESES%20SIENCE%20YAI.pdf">http://repository.ubharajaya.ac.id/20217/1/TESES%20SIENCE%20YAI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.14% www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/65232213/Hubungan_antara_Ethical_Organizationa...">https://www.academia.edu/65232213/Hubungan_antara_Ethical_Organizationa...</a>	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.14% ejournal.unsrat.ac.id <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/spasial/article/download/25357/25046">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/spasial/article/download/25357/25046</a>	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.14% repository.stieipwija.ac.id <a href="http://repository.stieipwija.ac.id/2920/1/tesis%20iwan%20kurniawan.pdf">http://repository.stieipwija.ac.id/2920/1/tesis%20iwan%20kurniawan.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.13% idm.or.id <a href="https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER/article/download/72/68">https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER/article/download/72/68</a>	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.12% dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16113/05.4%20bab%204.p..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16113/05.4%20bab%204.p..</a>	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.11% repository.unika.ac.id <a href="https://repository.unika.ac.id/14987/5/13.60.0214%20Atika%20Marifiyanti%20-%.">https://repository.unika.ac.id/14987/5/13.60.0214%20Atika%20Marifiyanti%20-%.</a>	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.11% dinastirev.org <a href="https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1223/763">https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1223/763</a>	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.11% cakrawala.imwi.ac.id <a href="https://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/download/626/602">https://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/download/626/602</a>	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.11% jurnal.ibik.ac.id <a href="https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/400/365/1244">https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/400/365/1244</a>	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.11% journal.stimykpn.ac.id <a href="https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/346/174">https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/346/174</a>	●



REPORT #24032133

INTERNET SOURCE		
43.	0.1% repository.unars.ac.id <a href="http://repository.unars.ac.id/id/eprint/1115/1/JURNAL%20RAMA%201.doc">http://repository.unars.ac.id/id/eprint/1115/1/JURNAL%20RAMA%201.doc</a>	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.1% ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id <a href="https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/download/421/...">https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/download/421/...</a>	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.09% ojs.stieamkop.ac.id <a href="https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/1739/1167/4717">https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/1739/1167/4717</a>	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.09% journal.uinmataram.ac.id <a href="https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1475/752">https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1475/752</a>	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.09% journal.mediapublikasi.id <a href="https://journal.mediapublikasi.id/index.php/manekin/article/download/3929/23..">https://journal.mediapublikasi.id/index.php/manekin/article/download/3929/23..</a>	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.09% repository.mediapenerbitindonesia.com <a href="http://repository.mediapenerbitindonesia.com/310/1/1.%20T%20219%20-%20%..">http://repository.mediapenerbitindonesia.com/310/1/1.%20T%20219%20-%20%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.09% rama.uniku.ac.id <a href="https://rama.uniku.ac.id/id/eprint/1712/9/BAB%20I.pdf">https://rama.uniku.ac.id/id/eprint/1712/9/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.09% journal.paramadina.ac.id <a href="https://journal.paramadina.ac.id/index.php/inquiry/article/view/596/280">https://journal.paramadina.ac.id/index.php/inquiry/article/view/596/280</a>	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.09% repository.unissula.ac.id <a href="http://repository.unissula.ac.id/33666/1/Manajemen_30402000430_fullpdf.pdf">http://repository.unissula.ac.id/33666/1/Manajemen_30402000430_fullpdf.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.09% www.merdeka.com <a href="https://www.merdeka.com/uang/survei-banyak-gen-z-tidak-siap-ritme-kerja-for...">https://www.merdeka.com/uang/survei-banyak-gen-z-tidak-siap-ritme-kerja-for...</a>	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.08% repository.stie-mce.ac.id <a href="http://repository.stie-mce.ac.id/1890/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...">http://repository.stie-mce.ac.id/1890/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...</a>	●



REPORT #24032133

INTERNET SOURCE		
54.	0.08% eprints.unpak.ac.id <a href="https://eprints.unpak.ac.id/5245/1/SKRIPSI%20%28Sasanti%20Intan%20Laras%..">https://eprints.unpak.ac.id/5245/1/SKRIPSI%20%28Sasanti%20Intan%20Laras%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.08% eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0210/B.111.20.0210-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0210/B.111.20.0210-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.07% www.researchgate.net <a href="https://www.researchgate.net/publication/328885130_SEGREGASIKEHIDUPAN_...">https://www.researchgate.net/publication/328885130_SEGREGASIKEHIDUPAN_...</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.07% repository-penerbitlitnus.co.id <a href="https://repository-penerbitlitnus.co.id/80/1/METODOLOGI%20PENELITIAN%20P...">https://repository-penerbitlitnus.co.id/80/1/METODOLOGI%20PENELITIAN%20P...</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.07% e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/29800/2/190324712%201.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/29800/2/190324712%201.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.07% www.detik.com <a href="https://www.detik.com/edu/edutainment/d-7350737/survei-bps-ungkap-10-juta...">https://www.detik.com/edu/edutainment/d-7350737/survei-bps-ungkap-10-juta...</a>	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.07% repository.umy.ac.id <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11615/h.%20BAB%20..">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11615/h.%20BAB%20..</a>	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.07% eprints.unmas.ac.id <a href="https://eprints.unmas.ac.id/2090/2/R.4399%20FEB-MAN%20BAB%20I-II.pdf">https://eprints.unmas.ac.id/2090/2/R.4399%20FEB-MAN%20BAB%20I-II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.06% www.researchgate.net <a href="https://www.researchgate.net/publication/370144041_Effect_of_Workload_and...">https://www.researchgate.net/publication/370144041_Effect_of_Workload_and...</a>	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.06% journal.unj.ac.id <a href="https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/23306/12420">https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/23306/12420</a>	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.06% prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id <a href="https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article...">https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article...</a>	●



REPORT #24032133

INTERNET SOURCE		
65.	0.06% <a href="http://www.gramedia.com">www.gramedia.com</a>	●
	<a href="https://www.gramedia.com/best-seller/gen-z/?srsltid=AfmBOoqg2VTpXEkLO1od..">https://www.gramedia.com/best-seller/gen-z/?srsltid=AfmBOoqg2VTpXEkLO1od..</a>	
INTERNET SOURCE		
66.	0.06% <a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a>	●
	<a href="http://eprints.umm.ac.id/313/4/BAB%20III.pdf">http://eprints.umm.ac.id/313/4/BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
67.	0.06% <a href="https://ejournal.akprind.ac.id">ejournal.akprind.ac.id</a>	●
	<a href="https://ejournal.akprind.ac.id/index.php/STATISTIKA/article/download/1083/870">https://ejournal.akprind.ac.id/index.php/STATISTIKA/article/download/1083/870</a>	
INTERNET SOURCE		
68.	0.06% <a href="https://repository.ubt.ac.id">repository.ubt.ac.id</a>	●
	<a href="https://repository.ubt.ac.id/repository/UBT01-07-2022-141637.pdf">https://repository.ubt.ac.id/repository/UBT01-07-2022-141637.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
69.	0.04% <a href="https://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a>	●
	<a href="https://repository.unika.ac.id/24966/5/16.G1.0047%20-DEVINA%20HARTONO%20...">https://repository.unika.ac.id/24966/5/16.G1.0047%20-DEVINA%20HARTONO%20...</a>	
INTERNET SOURCE		
70.	0.04% <a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a>	●
	<a href="http://lib.unnes.ac.id/39762/1/7311415093_Optimized.pdf">http://lib.unnes.ac.id/39762/1/7311415093_Optimized.pdf</a>	