

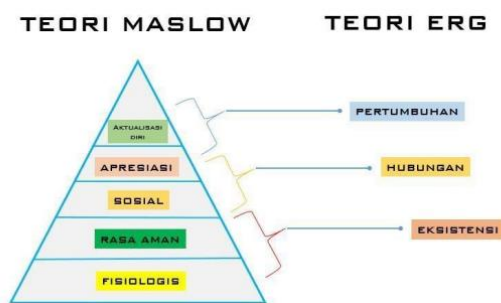
## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teori

##### 2.1.1 Alderfer's ERG Theory of Motivation

Chaoqun (2021) Clayton Paul Alderfer adalah 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*.



Gambar 2.1 Hubungan Level Teori Maslow dan ERG

Sumber: Psychologimania.com

Menurut Mushtaq *et al.* (2021) kita dapat memahami ketiga kategori kebutuhan manusia berdasarkan Teori *ERG* sebagai berikut:

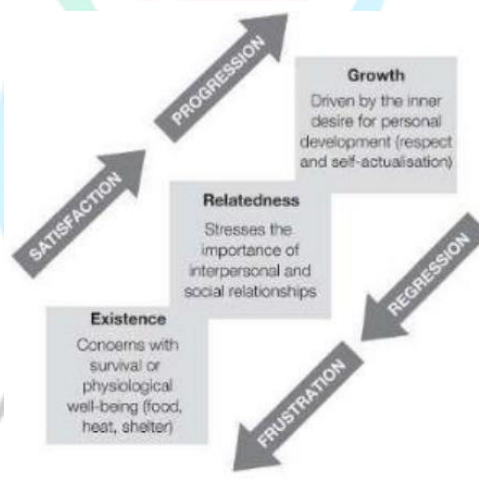
- *Needs of Existence*: Kebutuhan material untuk bertahan hidup, termasuk kebutuhan fisiologis dan keamanan hidup. Manajemen SDM harus mempertimbangkan gaji yang layak serta lingkungan pekerjaan yang aman untuk kesehatan dan keselamatan karyawan.

- *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 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 (Shah, 2021). 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 (Mushtaq *et al.*, 2021). 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. (Roncales, 2023).



Gambar 2.2 Mekanisme Kebutuhan

Sumber: Satrio *et al.* (2019)

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 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 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. 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 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 Kelliher *et al.* (2019) 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 (Hashimi, 2021).

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 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 (Monica, 2019).

Abdi (2024) 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. 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 (Azad & Sharma, 2023).

Menurut Marmol (2019) 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*
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 (Hera *et al.*, 2022).

Dalam penelitian ini, indikator kualitas kehidupan kerja (Almaziza *et al.*, 2022).

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*

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. Karena kepuasan kerja sangat penting dalam pekerjaan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Tria, 2023). Ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh fleksibilitas fungsional, waktu, dan tempat kerja, yang menyebabkan lebih sedikit keinginan untuk keluar (Davidescu *et al.*, 2020).

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 (Andora, 2019).

Menurut Fayzhall *et al.* (2020) 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 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. Penelitian Vuong *et al.* (2021) 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 pertumbuhan karir sangat penting bagi organisasi (Wibowo *et al.*, 2024). Definisi niat untuk keluar adalah keinginan setiap individu karyawan organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan atas kemauannya sendiri (Rachman *et al.*, 2022).

Indikator niat untuk keluar, menurut Aprillyani *et al.* (2021) 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. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti & Tahun Penelitian	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Sismawati & Lataruva (2020)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> (X1)</li> <li>- Pengembangan Karier (X2)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <p><i>Intention to Quit</i> (Y)</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> memberikan dampak secara negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk berhenti.</p> <p>2. <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>	<p>Negatif Signifikan</p> <p>Positif Signifikan</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</li> <li>- Mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sejalan dengan fokus penelitian Anda.</li> </ul> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini juga mencakup pengembangan karier sebagai variabel independen.</li> <li>- Penelitian ini tidak menyebutkan konteks spesifik Generasi Z.</li> </ul>



			<p>3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Intention to Quit</i>.</p> <p>4. Pengembangan Karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Intention to Quit</i>.</p> <p>Pengembangan Karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>	<p>Negatif Signifikan</p> <p>Negatif Signifikan</p> <p>Positif Signifikan</p>	
2.	Dessyarti (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Employee Engagement</i> (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <p><i>Intention to Quit</i> (Y)</p>	<p>1. Niat untuk berhenti bekerja tidak terpengaruh secara signifikan oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.</p> <p>2. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berdampak besar pada keterlibatan karyawan.</p> <p>3. Tingkat keterlibatan karyawan memengaruhi keinginan untuk berhenti</p> <p>Keseimbangan kehidupan memengaruhi keinginan untuk berhenti melalui keterlibatan karyawan.</p>	<p>Tidak Berpengaruh Signifikan</p> <p>Berpengaruh Signifikan</p> <p>Signifikan</p> <p>Signifikan</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Menggunakan <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian Anda memfokuskan pada kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.</p>

3.	Sidik (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <p><i>Intention to Quit</i> (Y)</p>	<p>1. Kontribusi Kepuasan Kerja pada <i>Intention to Quit</i> pada Karyawan Generasi Milenial Menurun</p>	<p>kurang signifikan</p>	<p>Persamaan: Menggunakan kepuasan kerja yang berhubungan dengan niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini tidak memfokuskan pada keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel.</p>
4.	Sidik (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengembangan Karir (X1)</li> <li>- Kepuasan Kerja (X2)</li> <li>- Lingkungan Kerja (X3)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Intention to Quit</i> (Y)</li> </ul>	<p>Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berdampak negatif terhadap keinginan untuk mengundurkan diri karyawan</p>	<p>Berpengaruh Negatif</p>	<p>Persamaan: Menggunakan variabel kepuasan kerja dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: - Mencakup pengembangan karir dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. - Memfokuskan pada variabel pengembangan karir dan lingkungan yang dapat mengarah pada hasil berbeda dibandingkan dengan fokus pada kualitas kehidupan kerja.</p>
5.	Prayogi <i>et al.</i> (2019)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> (X1)</li> <li>- Stres Kerja (X2)</li> <li>- Lingkungan Kerja (X3)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Intention to Quit</i> (Y)</li> </ul>	<p>Pengembangan Karier dan lingkungan kerja memengaruhi keinginan untuk berhenti. Kepuasan kerja juga memengaruhi keinginan untuk berhenti.</p>	<p>Negatif Signifikan</p>	<p>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.</p> <p>Perbedaan:</p>

					<p>mencakup stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, yang tidak ada dalam penelitian ini.</p> <p>- Memfokuskan pada variabel stres dan lingkungan yang dapat mengarah pada hasil berbeda dibandingkan dengan fokus pada kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.</p>
6.	<p>Ferzanita (2023)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> (X1)</li> <li>- Kompensasi (X2)</li> <li>- Lingkungan Kerja (X3)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stress Kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Intention to Quit</i> (Y)</li> </ul>	<p><i>Work-Life Balance</i> dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti bekerja; namun, kompensasi dimediasi oleh stres kerja, yang berpengaruh terhadap niat untuk berhenti bekerja.</p>	<p>Positif Signifikan</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Mempertimbangkan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai salah satu variabel independen.</p> <p>• Perbedaan:</p> <p>- Menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen lain.</p> <p>- Tidak menguji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p>
7.	<p>Jayasri &amp; Annisa, (2023)</p>	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Workload</i> (X1)</li> <li>- <i>Career Development</i> (X2)</li> <li>- Lingkungan Kerja (X3)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Satisfaction</i> (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Intention to Quit</i> (Y)</li> </ul>	<p>Workload secara negatif dan signifikan memengaruhi <i>Intention to Quit Career Development</i>, secara positif dan signifikan memengaruhi <i>Intention to Quit</i>, dan secara positif dan signifikan memengaruhi <i>Job Satisfaction</i>.</p>	<p>Positif Signifikan</p> <p>Negatif Signifikan</p>	<p>Persamaan:</p> <p>- Meneliti variabel work-life balance sebagai variabel independen yang berhubungan dengan niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Memfokuskan pada workload dan career development.</p>

8.	Perera <i>et al.</i> (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Job Satisfaction (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Intention to Quit</i> (Y)</li> </ul>	<i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi, <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Intention to Quit</i> .	Negatif Signifikan	<p>Persamaan:</p> <p>Menggunakan work-life balance sebagai variabel independen dan job satisfaction sebagai variabel mediasi.</p> <p>Konteks dan populasi yang diteliti berbeda.</p>
9.	Askari <i>et al.</i> (2021)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Quality Of Life</i> (Y)</li> </ul>	Kualitas hidup dipengaruhi oleh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan.	Signifikan	<p>Persamaan:</p> <p>Meneliti work-life balance sebagai variabel independen.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Meneliti quality of life sebagai variabel dependen,</p>
10.	Nainggolan & Wijono (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Hidup (Y)</li> </ul>	Hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan kualitas hidup adalah hal yang dialami oleh karyawan.	Positif Signifikan	<p>Persamaan:</p> <p>Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen</p> <p>Tidak menguji niat untuk keluar, yang merupakan inti dari penelitian</p>

11.	Pratama & Setiadi, (2021)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	<p>Hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan kualitas hidup adalah hal yang dialami oleh karyawan.</p>	Positif	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti work-life balance dan kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan: Tidak meneliti niat untuk keluar dan kualitas kehidupan kerja.</p>
12.	Siregar <i>et al.</i> (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	<p>Meningkatkan taraf hidup pekerja dengan <i>Work-Life Balance</i>, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. <i>Work-Life Balance</i> meningkatkan kepuasan kerja.</p>	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti work-life balance dan kepuasan kerja di Jakarta.</p> <p>Perbedaan: Tidak meneliti niat untuk keluar;</p>
13.	Fitri <i>et al.</i> (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	<p>Kepuasan kerja meningkat ketika ada keseimbangan dalam kehidupan kerja.</p>	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti work-life balance dan kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan: Bukan meneliti kualitas kehidupan kerja atau niat untuk keluar.</p>
14.	Ramadhan <i>et al.</i> (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	<p>Seseorang dapat menemukan keseimbangan antara kepentingan pribadi dan pekerjaan mereka dalam kehidupan kerja mereka.</p>	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti keseimbangan kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan: Fokus pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen, bukan mediasi.</p>
15.	Darmawan (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	<p>Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dipengaruhi oleh keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka.</p>	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan: Tidak meneliti niat untuk keluar.</p>

16.	Dewi, Widiartanto <i>et al.</i> (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	Kepuasan kerja meningkat secara signifikan ketika ada keseimbangan dalam kehidupan kerja.	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti keseimbangan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel.</p> <p>Perbedaan: tidak meneliti niat untuk keluar atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi.</p>
17.	Abidin & Sunarto (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Kualitas kehidupan kerja memengaruhi niat untuk keluar.	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen.</p>
18.	Sumarni (2024)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Hubungan yang signifikan antara keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja	Signifikan	<p>Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen.</p>
19.	Maulany (2020)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Secara bersamaan penting antara kualitas kehidupan kerja dan keinginan untuk keluar.	Signifikan	<p>Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen.</p>
20.	Fauzi <i>et al.</i> (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Kepuasan kerja memengaruhi keinginan untuk keluar.	Signifikan	<p>Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Meneliti kepuasan kerja sebagai variabel independen.</p>

21.	Derrick (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	<p>Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat dua puluh pekerja tetap bekerja dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pekerja meninggalkan perusahaan.</p>	Positif	<p>Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Meneliti kepuasan kerja sebagai variabel independen.</p>
22.	Yelfira & Soeling (2021)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	<p>Ketika karyawan merasa terpenuhi, mereka cenderung tetap setia pada organisasi.</p>	Signifikan	<p>Persamaan: Menggunakan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Meneliti kepuasan kerja sebagai variabel independen.</p>
23.	Hendrik <i>et al.</i> (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	<p>Pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap keinginan untuk pergi sangat besar.</p>	Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Tidak menggunakan kualitas kehidupan kerja atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi</p>
24.	Azmi <i>et al.</i> (2021)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	<p>Pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar sangat besar.</p>	Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Tidak menggunakan kualitas kehidupan</p>

					kerja atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
25.	Raniasari <i>et al.</i> (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Pengaruh antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan keinginan untuk keluar memiliki efek yang menguntungkan.	Positif	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sebagai variabel independen dan niat untuk keluar sebagai variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Tidak menggunakan kualitas kehidupan kerja atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi</p>
26.	Iqram (2019)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan. Kehidupan kerja dan kepuasan karyawan sangat dipengaruhi.	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, tetapi tanpa niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan: Fokus hanya pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen, tidak menyertakan niat untuk keluar.</p>
27.	Sismawati & Lataruva (2020)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar</li> </ul>	Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan dalam kehidupan kerja.	Berpengaruh Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan niat untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini tidak memasukkan kualitas kehidupan kerja sebagai mediasi.</p>



		(Y)			
28.	Nair <i>et al.</i> (2021)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kepuasan kerja.	Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan niat untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini tidak memasukkan kualitas kehidupan kerja sebagai mediasi.</p>
29.	Priyono (2020)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	Kualitas kehidupan kerja sangat memengaruhi kepuasan karyawan.	Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, tetapi tanpa niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan: Fokus hanya pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen, tidak menyertakan niat untuk keluar.</p>
30.	Hariani <i>et al.</i> (2021)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja searah dan positif: kualitas kehidupan kerja yang lebih baik menunjukkan bahwa responden merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sedangkan kualitas kehidupan kerja yang lebih buruk	Positif	<p>Persamaan: Meneliti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, tetapi tanpa niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan: Fokus hanya pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen, tidak menyertakan niat untuk keluar.</p>

			menunjukkan bahwa responden merasa kurang puas. Variabel ini sangat berhubungan satu sama lain.		
31.	Ratnasari <i>et al.</i> (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja (Z)</li> <li>- Kepuasan kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan keseimbangan dalam kehidupan kerja.	Signifikan	<p>Persamaan: Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar sebagai variabel.</p> <p>Perbedaan: Fokus dan konteks penelitian berbeda, populasi tidak di Jakarta.</p>
32.	Zamzami <i>et al.</i> (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja (Z)</li> <li>- Kepuasan kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Menunjukkan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan dan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan sangat berpengaruh.	Signifikan	<p>Persamaan: Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar sebagai variabel.</p> <p>Perbedaan: Fokus dan konteks penelitian berbeda, populasi tidak di Jakarta.</p>
33.	Wardana <i>et al.</i> (2020)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja</li> </ul>	Menunjukkan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan dan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan	Signifikan	<p>Persamaan: Menggunakan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar sebagai variabel.</p>

		<p>(Z)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>			<p>Perbedaan: Fokus dan konteks penelitian berbeda, populasi tidak di Jakarta.</p>
34.	Astuti <i>et al.</i> (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	<p>Keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kebutuhan pekerjaan.</p>	<p>Signifikan</p>	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan niat untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.</p> <p>Perbedaan: Tidak menyertakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi.</p>
35.	Kamara <i>et al.</i> (2023)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan (X1)</li> </ul> <p>Mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Z)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	<p>Keinginan untuk berhenti dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kebutuhan pekerjaan.</p>	<p>Signifikan</p>	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan dan niat untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.</p> <p>Perbedaan: Tidak menyertakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi.</p>
36.	Malik <i>et al.</i> (2021)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan untuk keluar.</p>	<p>Signifikan</p>	<p>Persamaan: Meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan: Tidak meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan atau kualitas kehidupan kerja</p>

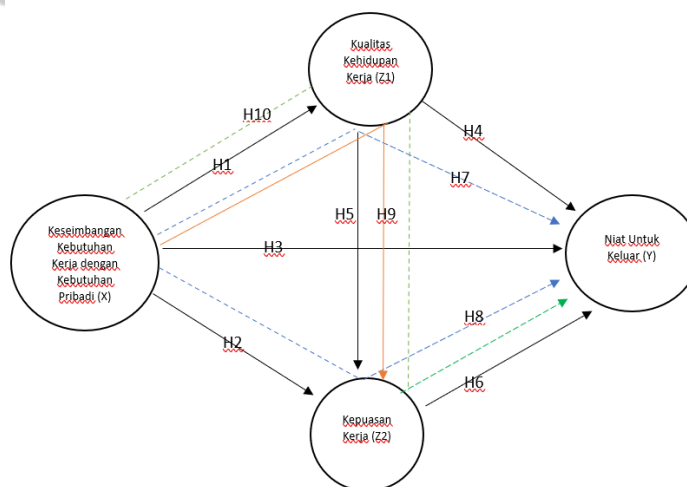
37.	Nurliawan (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk keluar (Y)</li> </ul>	Kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan untuk keluar.	Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan: Tidak meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan atau kualitas kehidupan kerja.</p>
38.	Rani <i>et al.</i> (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja (Y)</li> </ul>	Kepuasan kerja meningkat secara signifikan ketika ada keseimbangan dalam kehidupan kerja.	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti keseimbangan kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan: Tidak meneliti niat untuk keluar atau menggunakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi.</p>
39.	Mumu <i>et al.</i> (2021)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja (X1)</li> <li>- Niat untuk Keluar (X2)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Family Conflict (Y)</li> </ul>	Kepuasan kerja yang positif dan signifikan dengan tujuan akhir.	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti kepuasan kerja dan niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan: Tidak meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan atau kualitas kehidupan kerja.</p>
40.	Sidik (2022)	<p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja (X1)</li> </ul> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niat untuk Keluar (Y)</li> </ul>	Kepuasan kerja yang positif dan signifikan terkait dengan niat untuk keluar.	Positif Signifikan	<p>Persamaan: Meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar.</p> <p>Perbedaan: Tidak meneliti keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan atau kualitas kehidupan kerja.</p>

### 2.3. Kerangka Berpikir

Menurut Abdulquadri *et al.* (2021) 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 (Tanjung, 2021). Dalam penelitian Ardan *et al.* (2021) mengatakan bahwa kehilangan pekerja berkualitas dapat mengganggu aktivitas kerja, mengurangi produktivitas perusahaan, dan 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 (Chaoqun, 2021). Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang dapat memenuhi ketiga kebutuhan mereka (Mushtaq *et al.*, 2021). 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.



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual (Peneliti)

## **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 signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan menurut (Askari *et al.*, 2021; Nainggolan, 2023; Darmawan, 2023). 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 Pratama *et al.* (2021) menyatakan bahwa manajemen perusahaan yang memperhatikan kebutuhan dan kehidupan pribadi karyawan akan membuat mereka merasa puas. Selain itu, menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Siregar *et al.* (2023), 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. Fitri *et al.* (2022) juga menemukan bahwa keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas mengarah pada pembentukan hipotesis berikut. Dalam keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, seseorang dapat menyeimbangkan kepentingan pribadi dan pekerjaan mereka (Ramadhan *et al.*, 2022). Menurut Darmawan (2023) keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan

memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Penelitian Dewi *et al.* (2022); Rani *et al.* (2022); Kurniasari (2022) 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 Hendrik *et al.* (2023); Azmi *et al.* (2021); Ranasari (2023); Ferzanita (2023) 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.

#### **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 (Abidin, 2023; Sumarni, 2024; Maulany, 2020). 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 (Iqram, 2019; Hariani *et al.*, 2021). Penelitian Priyono (2020) 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 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 (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). Berdasarkan dugaan penelitian lainnya, kontribusi kepuasan kerja pada niat untuk keluar kurang signifikan (Sidik, 2022). Hal ini pun terjadi oleh dugaan penelitian yang dilakukan oleh Kurdi (2021) 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.

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 Wardana *et al.* (2020) 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 Sismawati *et al.* (2020) 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 (Nair *et al.*, 2021; Astuti *et al.*, 2023; Kamara *et al.*, 2023; Prayogi *et al.*, 2019). Kebahagiaan kerja yang didefinisikan sebagai hubungan antara keseimbangan antara kehidupan pribadi dan keinginan untuk meninggalkan, dapat mengurangi dampak ini. Menurut Perera *et al.* (2023) kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Menurut Jaharuddin *et al.* (2019) 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 Siagian *et al.* (2024) bahwa keseimbangan hidup dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arief *et al.* (2021) 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 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 (Dyah *et al.*, 2023; Zamzami *et al.*, 2022; Chudri *et al.*, 2020). Penelitian Hui *et al.* (2023) sebaliknya mengatakan bahwa meskipun kepuasan kerja meningkat, faktor lain seperti stres atau ketidaksesuaian ekspektasi bisa mendorong niat untuk keluar.

H10: Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berdampak signifikan terhadap niat untuk keluar melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja