

202210160311664
Nazar Isya Putri Santoso
Prodi Manajemen

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *INTENTION TO STAY* MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DAN Z DI CV. OMIEKU FOOD PASURUAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Nazar Isya Putri Santoso
202210160311664

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

202210160311664
Nazar Isya Putri Santoso
Prodi Manajemen

SKRIPSI

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN CAREER DEVELOPMENT
TERHADAP INTENTION TO STAY MELALUI JOB SATISFACTION
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DAN Z
DI CV. OMIKU FOOD PASURUAN**

Oleh:

Nazar Isya Putri Santoso

202210160311664

Diterima dan disetujui
pada tanggal 20 Desember 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

M. Sri Wahyudi, S. S.E., M.E., Ph.D.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

202210160311664
Nazar Isya Putri Santoso
Prodi Manajemen

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP INTENTION TO STAY MELALUI JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DAN Z DI CV. OMIKU FOOD PASURUAN

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama **Nazar Isya Putri Santoso**

NIM **202210160311664**

Jurusan **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Desember 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I **Dr. Titiek Ambarwati, M.M.**

Pembimbing II **Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**

Penguji I **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Penguji II **Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **Ketua Program Studi,**

M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Nazar Isya Putri Santoso
NIM : 202210160311664
Program studi : Manajemen
Surel : isyanazar@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 10 Januari 2026

Yang Membuat Pernyataan,



(Nazar Isya Putri Santoso)

The Influence of Work-Life Balance and Career Development on Intention to Stay through Job Satisfaction among Millennial and Generation Z Employees at CV. Omieku Food Pasuruan

Nazar Isya Putri Santoso*¹, Dr. Titiek Ambarwati, M.M.², Dr. R. Iqbal Robbie, M.M.³

³Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: isyanazar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *career development* terhadap *intention to stay* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z di CV. Omieku Food Pasuruan. Penelitian ini penting mengingat tingginya tingkat turnover karyawan, khususnya pada generasi muda yang sangat memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan peluang pengembangan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory dan teknik total sampling terhadap 150 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *intention to stay*. Selain itu, *job satisfaction* terbukti memediasi secara signifikan pengaruh *work-life balance* dan *career development* terhadap *intention to stay*. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan keseimbangan kerja dan penyusunan sistem pengembangan karier yang jelas untuk meningkatkan retensi karyawan dan menekan tingkat turnover, khususnya pada Generasi Milenial dan Generasi Z.

Kata kunci: *work-life balance*; *career development*; *job satisfaction*; *intention to stay*.

The Influence of Work-Life Balance and Career Development on Intention to Stay through Job Satisfaction among Millennial and Generation Z Employees at CV. Omieku Food Pasuruan

Nazar Isya Putri Santoso*¹, Dr. Titiek Ambarwati, M.M.², Dr. R. Iqbal Robbie, M.M.³

³Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: isyanazar@gmail.com

Abstract

This study analyzes the influence of work-life balance and career development on intention to stay, with job satisfaction as a mediating variable, among Millennial and Generation Z employees at CV. Omieku Food Pasuruan. This research is important due to the company's relatively high employee turnover rate, particularly among younger generations who prioritize work-life balance and career growth. The study employed a quantitative explanatory approach using a total sampling technique involving 150 respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that work-life balance and career development have a positive and significant effect on job satisfaction and intention to stay. In addition, job satisfaction significantly mediates the relationship between work-life balance and intention to stay, as well as between career development and intention to stay. These findings highlight the importance of improving work-life balance practices and establishing clear career development systems to enhance employee retention and reduce turnover, particularly among Millennial and Generation Z employees.

Keywords— *work-life balance; career development; job satisfaction; intention to stay*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur yang mendalam penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan nikmat iman, Islam, dan ihsan, serta atas karunia hidayah dan taufik-Nya yang telah memberikan kesehatan dan umur panjang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Career Development* terhadap *Intention to Stay* melalui *Job Satisfaction* pada Karyawan Generasi Milenial dan Z di CV. Omieku Food Pasuruan” sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan serta dorongan yang tiada henti, penyusunan skripsi ini akan sulit diselesaikan dengan baik. Sebagai bentuk rasa syukur dan apresiasi, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M. Sri Wahyudi Suliswanto, SE., M.E., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R. Iqbal Robbie, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Titiek Ambarwati M.M. selaku dosen pembimbing I dan Dr. R. Iqbal Robbie, M.M selaku dosen pembimbing II. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk bimbingan, ilmu, dan nasihat yang telah diberikan. Penulis juga sangat menghargai kesediaan untuk meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam memberikan koreksi serta arahan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Semoga

segala kebaikan dan ilmu yang telah dibagikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

5. Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA. selalu dosen wali manajemen kelas L tahun Angkatan 2022
6. Kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
7. Kepada manajemen dan seluruh karyawan CV. Omieku Food Pasuruan yang telah bersedia menjadi responden dan membantu kelancaran pengumpulan data.
8. Kepada diri penulis sendiri, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan terus melangkah hingga mencapai tahap ini. Terima kasih telah melewati segala proses, baik yang mudah maupun yang penuh tantangan, tanpa menyerah. Setiap usaha, air mata, rasa lelah, dan langkah kecil yang diambil selama perjalanan ini menjadi bukti bahwa penulis mampu melewati lebih banyak hal daripada yang penulis bayangkan. Semoga pencapaian ini menjadi pengingat agar penulis terus percaya pada diri sendiri di masa yang akan datang.
9. Kepada Mama tercinta, almh. Ibu Inayah, yang lebih dulu berpulang sebelum penulis menyelesaikan pendidikan ini. Walaupun penulis belum sempat membanggakan Mama secara langsung, setiap doa, kasih sayang, dan didikan Mama tetap menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah melahirkan, membesarkan, mendidik, dan menyayangi penulis sepenuh hati. Semoga Allah SWT melapangkan kubur Mama, menerima segala amal kebbaikannya, serta menempatkan Mama di tempat terbaik di sisi-Nya. Karya ini penulis persembahkan sebagai bentuk cinta, hormat, dan terima kasih yang tidak akan pernah cukup untuk membalas semua kebaikan Mama. Terima kasih, Ma, atas segalanya. Penulis menjalani dan menyelesaikan ini dengan selalu membawa Mama dalam hati.

10. Kepada Ayah tersayang, Bapak Bambang Mujianto, yang telah memberikan segalanya bagi penulis, baik berupa materi, dukungan, maupun motivasi. Terima kasih atas kerja keras, pengorbanan, dan kepercayaan Ayah yang selalu menguatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan kepada Ayah.
11. Kepada saudara penulis, Aditya Rio Santoso, yang selalu setia membantu dan mendampingi dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas dukungan, perhatian, serta bantuannya, terutama dalam pengumpulan dan penyelesaian data perusahaan.
12. Kepada Anggis, Gia, dan Lidya, yang selalu ada di setiap langkah, memberi semangat, dan menjadi tempat berbagi cerita. Terimakasih atas dukungan dan persahabatan yang tak ternilai sepanjang masa kuliah dan penyusunan skripsi ini.
13. Kepada seluruh keluarga, sahabat, teman-teman, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini. Hanya doa tulus dan rasa syukur yang dapat penulis sampaikan sebagai penghargaan atas segala bantuan yang diberikan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Social Exchange Theory	8
2.1.2 Intention to Stay	9
2.1.3 Job Satisfaction	11
2.1.4 Work-Life Balance.....	13
2.1.5 Career Development.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konsep/Pikir dan Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Desain Penelitian.....	33
3.2 Lokasi/Obyek dan Waktu Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Pengembangan Instrumen Penelitian	34
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.7. Pengujian Instrument	38
3.7.1 Uji Validitas	38

3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8. Metode Analisis Data.....	40
3.8.1 Rentang Skala.....	40
3.8.2 Partial Least Square (PLS) - SEM	40
3.8.3 Uji Hipotesis (T-Statistics).....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.1.1 Profil Singkat CV. Omieku Food Pasuruan	45
4.1.2 Visi dan Misi CV. Omieku Food Pasuruan.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi CV. Omieku Food Pasuruan	47
4.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	47
4.3 Uji Instrument	52
4.3.1 Uji Validitas	52
4.3.2 Uji Reliabilitas	53
4.4 Analisis Data	54
4.4.1 Rentang Skala.....	54
4.4.2 Outer Model	57
4.4.3 Inner Model.....	63
4.4.4 Uji Hipotesis.....	67
4.5 Pembahasan.....	68
4.5.1 Persepsi Intention to Stay, Work-Life Balance, Career Development dan Job Satisfaction pada karyawan CV. Omieku Food Pasuruan.....	69
4.5.2 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction	77
4.5.3 Pengaruh Career Development terhadap Job Satisfaction	78
4.5.4 Pengaruh Job Satisfaction terhadap Intention to Stay.....	80
4.5.5 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Intention to Stay	81
4.5.6 Pengaruh Career Development terhadap Intention to Stay	83
4.5.7 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Intention to Stay Dimediasi oleh Job Satisfaction	84
4.5.8 Pengaruh Career Development terhadap Intention to Stay Dimediasi oleh Job Satisfaction	85

BAB V PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	89
5.2.1 Saran Bagi Perusahaan.....	89
5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	97
SERTIFIKAT PLAGIASI.....	123



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep	32
Gambar 2. Struktur Organisasi CV. Omieku Food	47
Gambar 3. Hasil Outer Loading	58



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Tingkat Labor Turnover (LTO) per 2025 di CV. Omieku Food Pasuruan	3
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. Pengukuran Skala Likert.....	34
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 5. Rentang Skala	40
Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden berdasarkan Usia	48
Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden berdasarkan Masa Bekerja	50
Tabel 9. Deskripsi Jawaban Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 10. Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 12. Hasil Rentang Skala Variabel Intention to Stay (Y).....	54
Tabel 13. Hasil Rentang Skala Variabel Work-Life Balance (X1).....	55
Tabel 14. Hasil Rentang Skala Variabel Career Development (X2)	56
Tabel 15. Hasil Rentang Skala Variabel Job Satisfaction (Z).....	57
Tabel 16. Convergent Validity	59
Tabel 17. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	60
Tabel 18. Outer Loadings.....	61
Tabel 19. Composite Reliability	62
Tabel 20. R-Square.....	63
Tabel 21. Path Coefficient & Spesific Indirect	65

DAFTAR PUSTAKA

1. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior* 18th Edition. 18th ed. New York: Pearson; 2019. 1–736 p.
2. Nawaz MS, Pangil F. The relationship between Human Resource Development Factors, Career Growth and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Management Science Letters*. 2015 Dec 28;157–76.
3. Haar JM, Russo M, Suue A, Ollier-Malaterre A. Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. 2014;85:361–73.
4. Luthans F, Doh JP. *International Management Culture, Strategy, and Behavior*. Eight Edition. Gordon B, editor. New York: McGraw-Hill; 2009. 1–674 p.
5. Mondy RW, Martocchio JJ. *Human Resouce Management* 14th Edition. 14th ed. Wall S, editor. United States: Pearson; 2016. 1–433 p.
6. Reners, Harahap P, Sugiarti R. The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Social Technology* [Internet]. 2024 Mar;5(3):860–78. Available from: <http://jist.publikasiindonesia.id/>
7. Alamsyah F, Harun P, Pracoyo A, Bagasworo W. The Influence of Work Life Balance, Work Environment, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction (A Study on Employees of PT XYZ). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. 2025 Jun;21(2):179–96.
8. Novitiya KC, Putranta MP. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier dan Persahabatan terhadap Niat Tetap Bekerja. *MODUS*. 2025;37(1):138–52.
9. Xuecheng W, Iqbal Q, Saina B. Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership with Social Exchange Theory. *Front Psychol*. 2022 Jul 11;13:1–13.

10. Azizah LHN, Larasati N. Pengaruh Kompensasi, Work-Life Balance dan Keterlibatan Kerja terhadap Intention to Stay pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 2025 Sep 21;3(1):1165–79.
11. Sjahrudin H, Arsanti G, Mahmud M, Hijaz Z, Rahmat AN, Alam S. Relationship between Work-Life Balance and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement. *DIMENSI*. 2025 Mar;14(1):300–16.
12. Houssein AA, Singh JSK, Arumugan T. Retention of Employees through Career Development, Employee Engagement and Work-life Balance: An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti, East Africa. *Global Business and Management Research: An International Journal*. 2020;12(3):17–32.
13. Widodo DS. Determination of Employee Resign Decision: Corporate Culture and Career Development. *Journal of Accounting and Finance Management* [Internet]. 2021 Nov;2(5):242–8. Available from: <https://dinastires.org/JAFMhttps://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
14. Sudibjo N, Suwarli MBN. Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* www.ijicc.net [Internet]. 2020;11(8):2020. Available from: www.ijicc.net
15. Salsabila, W. A. (2024, 4 17). *Goodstats*. Retrieved from https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv#goog_rewarded
16. Aranditio, S. &. (2024, 8 1). *Kompas.id*. Retrieved from <https://www.kompas.id/artikel/memahami-alasan-gen-z-memimpikan-work-life-balance>
17. Kellanova. *Nasdaq*. (2024, 6 26). Retrieved from <https://www.nasdaq.com/press-release/job-seekers-around-world-have-more-common-we-may-think-new-survey-says-2024-06-26>
18. Blau PM. *Exchange and Power in Social Life*. Chicago; 1964. 1–371 p.

19. Cropanzano R, Mitchell MS. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *J Manage.* 2005 Dec;31(6):874–900.
20. Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Buffardi LC, Stewart KA, Adis CS. Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *J Manage.* 2015 Mar 12;1–31.
21. Eisenberger R, Malone GP, Presson WD. Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology.* 2016;1–22.
22. Kalliath T, Brough P. Work-Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of Management and Organization.* 2008;14(3):323–7.
23. Hidayatullah M, Hatami H, Fauziannor A. Retensi Karyawan Generasi Z di Indonesia berdasarkan Kajian Literatur Sistematis. *JKPIM: Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen.* 2025 Apr;3(2):1–16.
24. Nurhalizah HF, Sridadi AR, Eliyana A. Faktor Intention to Stay pada Karyawan dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review. *Journal of Management and Bussines (JOMB).* 2024 Aug;6(4):1643–54.
25. Spector PE. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Barling J, Kelloway K, editors. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences.* SAGE Publications, Inc.; 2014. 1–45 p.
26. Greenhaus JH, Allen TD. Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In: Quick JC, Tetrick LE, editors. *Handbook of Occupational Health Psychology Second Edition [Internet].* 2nd ed. Wahington: American Psychological Association; 2011. p. 165–83. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/259280583>
27. Saputra AF, Masdupi E. *Work-Life Balance du Dunia Kerja.* Padang: Partnership for Action on Community Education; 2025. 1–1 p.

28. Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart BA, Wright PM. Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage 10th Edition. 10th ed. New York: McGraw-Hill Education; 2017. 1–769 p.
29. Alawiyah KI, Sutrisno, Dharmaputra MF. Peran Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Social Science Research*. 2024;4(4):16508–20.
30. Bahar AKMM, Islam MdA, Hamzah A, Islam SN, Reaz MD. The Efficacy of Work-Life Balance for Young Employee Retention: A Validated Retention Model for Small -Private Industries. *International Journal of Process Management and Benchmarking*. 2022;12(3):367–94.
31. Listiani ED, Suryawirawan OA. Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction dan Work-Life Balance Terhadap Intention to Stay Karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. *Ilmu dan Riset Manajemen*. 2023 Dec;12(12):1–12.
32. Tsabitah AH, Widiasih PA. Employee Dilemma: The Influence of Work-Life Balance on the Decision to Stay or Leave. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*. 2022 Dec 18;5(2):68.
33. Ariyani A, Pradhanawati A, Prabawani B. Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex - Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis [Internet]*. 2022;11(2):2746–1297. Available from: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
34. Sembiring LR, Edward YR, Rostina CF. Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Mark Dynamic Medan. *International Journal of Science, Technology & Management [Internet]*. 2025;1(1):1342–8. Available from: <http://ijstm.inarah.co.id>
35. Pasaribu R, Lestari TDY, Rangkuti NA, Azyura R, Wadi MA. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*. 2025 Sep;2(3):662–72.

36. Nayoan HR, Indrawati CD, Dari MuhF, Sono MohG. Influence Work-Life Balance on Job Satisfaction and Productivity of Millennial Employees at PT. Berca Hardiaperkasa Luwuk Southeast Sulawesi. Proceeding of the International Conference on Management, Entrepreneurship, and Business [Internet]. 2024 Jun 30;(1):436–47. Available from: <https://prosiding.arimbi.or.id/index.php/ICMEB>
37. Karneli O, Nurpeni N, Astuti W, Ruzikna R. The Effect of Career Development and Placement on Job Satisfaction which Impacts the Company's Employee Performance. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia). 2024 Feb 29;10(1):515–20.
38. Pratama BB, Yuliani H, Putri ILNH, Prasetya AB. The Effect of GRIT, Work-Life Balance, and Compensation on Turnover Intention on Millennial Employees: The Role of Meditation of Job Satisfaction. European Research Studies Journal. 2023;26(2):822–44.
39. Pratiwi ID, Sary FP. The Effect of Career Development, Organizational Culture on Job Satisfaction and its Impact on Turnover Intention at PT XYZ Bandung. International Journal of Science, Technology & Management [Internet]. 2025;1211–23. Available from: <http://ijstm.inarah.co.id1211>
40. Calista C, Erdiansyah R. Factors Affecting Turnover Intention (A Study on Generation Z Employees in Jakarta). International Journal of Social Science and Human Research [Internet]. 2025 Apr;8(4):2571–82. Available from: www.ijsshr.in
41. Syal A, Rosnani T, Daud I, Kalis MCI, Hendri MI. The Influence of Reward, Work-Life Balance on Employee Retention: The Mediating Effect of Job Satisfaction Generation Z Employees in West Kalimantan. Journal of Management Science (JMAS) [Internet]. 2024 Jan;7(1):270–9. Available from: www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
42. Wardah AK, Haris H. The Influence of Work-Life Balance, Burnout, and Job Satisfaction on Intention to Stay on Generation Z Employees in Surakarta City. MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis) [Internet]. 2025

Jun 15;4(2):60–9. Available from:
<https://journal.y3a.org/index.php/manabis>

43. Amrullah MA, Nasution Y. The Influence of Motivator Factors and Hygiene Factors on Job Satisfaction and Intention to Stay of Employees between the Directorate General of the Ministry of Trade. *Eduvest - Journal of Universal Studies*. 2025 Sep;5(9):10897–915.
44. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* [Internet]. Sutopo, editor. CV. AFABETA; 2023. 1–469 p. Available from: www.cvalfabeta.com
45. Hair Jr JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M, Danks NP, Ray S. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* [Internet]. Cham; 2021. 1–208 p. Available from: <http://www.>



202210160311664
Nazar Isya Putri Santoso
Prodi Manajemen



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 9/12/2025

Kode : 2840912569
Nama : Nazar Isya Putri Santoso
NIM : 202210160311664
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : The Influence of Work-Life Balance and Career Development on Intention to Stay through Job Satisfaction among Millennial and Generation Z Employees at CV. Omieku Food Pasuruan
Persentase Plagiasi : 2%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

