

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Social Exchange Theory*

Teori Pertukaran Sosial atau *Social Exchange Theory* pertama kali dikemukakan oleh Peter M. Blau pada tahun 1964 dalam karyanya yang berjudul *Exchange and Power in Social Life*. Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan sosial dalam organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran timbal balik (*reciprocity*), di mana individu terlibat dalam interaksi sosial karena adanya harapan akan manfaat atau imbalan yang lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan (18). Dengan demikian, perilaku seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana ia merasa mendapatkan keuntungan sosial maupun ekonomi dari hubungan tersebut.

Teori ini menekankan bahwa pertukaran tidak selalu bersifat material, tetapi juga mencakup dukungan emosional, kepercayaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri (19). Dalam konteks organisasi, ketika perusahaan memberikan dukungan, keadilan, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan maka karyawan akan membalasnya dengan sikap positif seperti peningkatan kinerja, loyalitas, dan keinginan untuk tetap bertahan di organisasi. Oleh sebab itu, *Social Exchange Theory* menjadi salah satu teori yang paling relevan untuk menjelaskan dinamika hubungan antara karyawan dan organisasi modern (20).

Penggunaan teori pertukaran sosial dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan merupakan suatu bentuk pertukaran yang saling menguntungkan. Ketika organisasi memberikan *work-life balance* yang baik serta kesempatan *career development* yang memadai, karyawan akan menilai bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan masa depan mereka. Sebagai balasannya, karyawan akan menunjukkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan

kecenderungan untuk bertahan lebih lama (*intention to stay*). Hubungan timbal balik ini merupakan esensi utama dari teori pertukaran sosial, di mana persepsi terhadap dukungan organisasi memunculkan perilaku prososial dalam diri karyawan (21).

Work-life balance dalam perspektif *Social Exchange Theory* dipandang sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap kesejahteraan personal karyawan. Ketika perusahaan memberikan fleksibilitas kerja dan menghargai waktu pribadi karyawan, maka karyawan akan merasa diperhatikan dan cenderung menunjukkan *loyalitas* yang lebih tinggi (22). *Career development* mencerminkan investasi organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusianya. Kesempatan promosi, pelatihan, serta peningkatan kompetensi merupakan bentuk imbalan sosial yang memperkuat hubungan pertukaran antara karyawan dan Perusahaan (23).

Sementara itu, *job satisfaction* dalam kerangka teori ini berperan sebagai respon afektif dari proses pertukaran sosial yang terjadi. Ketika karyawan menilai bahwa dukungan organisasi memenuhi ekspektasi mereka, maka akan muncul kepuasan yang mendorong perilaku positif seperti komitmen dan niat untuk tetap bertahan dalam organisasi (24). Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *work-life balance* dan *career development* terhadap *intention to stay*.

2.1.2 *Intention to Stay*

2.1.2.1 Definisi *Intention to Stay*

Menurut Luthans *intention to stay* merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi, yang secara konseptual merupakan kebalikan dari *turnover intention* (4). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan niat bertahan yang lebih kuat dibandingkan mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya. Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja

dan komitmen afektif memainkan peran penting dalam menurunkan niat untuk keluar serta meningkatkan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi karena individu yang merasa puas dan memiliki keterikatan emosional terhadap tempat kerjanya akan menunjukkan loyalitas yang lebih besar (4).

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Intention to Stay*

Menurut Luthans terdapat faktor-faktor yang memengaruhi *intention to stay* sebagai berikut (4,5):

1. *Job satisfaction* (kepuasan kerja), tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* dan berbanding lurus dengan niat untuk tetap bertahan; semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.
2. *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi), keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan niat bertahan, terutama pada generasi muda.
3. *Career development opportunities* (kesempatan pengembangan karier), adanya peluang untuk mengembangkan karier melalui pelatihan, promosi, atau rotasi kerja dapat meningkatkan komitmen dan keinginan bertahan karyawan.
4. *Perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan), ketika karyawan merasa bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kontribusi mereka, maka akan muncul rasa timbal balik berupa kesetiaan dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi.
5. *Employee relationships*, hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja, serta komunikasi

yang efektif, berperan penting dalam membangun loyalitas dan mengurangi keinginan untuk keluar.

2.1.2.3 Indikator *Intention to Stay*

Menurut Luthans terdapat indikator yang memengaruhi *intention to stay* sebagai berikut (4,5):

1. Keinginan untuk tetap bekerja di organisasi, karyawan menunjukkan niat jangka panjang untuk melanjutkan pekerjaannya di perusahaan dan tidak berencana pindah.
2. Kesiediaan untuk bertahan meskipun ada tawaran lain, karyawan memilih tetap bekerja di perusahaan meskipun ada peluang kerja serupa di tempat lain.
3. Perasaan memiliki terhadap organisasi, timbul rasa memiliki dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat bekerja.
4. Kesiediaan untuk merekomendasikan organisasi kepada orang lain, karyawan merasa bangga terhadap tempat kerjanya dan bersedia merekomendasikannya kepada calon pekerja lain, menandakan keterikatan dan niat untuk bertahan.
5. Kesiediaan untuk berkontribusi dalam jangka panjang, karyawan menunjukkan dedikasi serta kesiediaan untuk terlibat dalam pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

2.1.3 Job Satisfaction

2.1.3.1 Definisi *Job Satisfaction*

Menurut Spector, *job satisfaction* merupakan pengalaman seseorang terkait pekerjaannya, mencakup sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai berbagai aspek dari tugas yang mereka jalani (25). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa senang atau puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk tugas, rekan kerja, atasan, serta lingkungan

kerja secara keseluruhan (4). Luthans menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang, tetapi juga mencerminkan keseimbangan antara harapan dan realitas yang diterima oleh karyawan di tempat kerja. Ketika pekerjaan memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan individu, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat, dan sebaliknya, ketidaksesuaian akan menimbulkan ketidakpuasan (4).

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Robbins & Judge serta Mondy & Martocchio terdapat faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* sebagai berikut (4,5):

1. *Career development and advancement* (pengembangan dan kemajuan karier), peluang untuk berkembang, memperoleh pelatihan, dan promosi yang adil serta transparan menumbuhkan rasa percaya diri dan meningkatkan kepuasan kerja.
2. *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi), keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan.
3. *Pay* (kompensasi atau gaji), kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun efeknya menurun setelah kebutuhan dasar terpenuhi.
4. *Work environment* (lingkungan kerja), lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung keseimbangan fisik dan psikologis menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja.
5. *Supervision* (gaya kepemimpinan dan dukungan atasan). Hubungan yang positif dengan atasan, gaya kepemimpinan

yang adil, serta dukungan terhadap pekerjaan karyawan meningkatkan rasa puas dan loyalitas.

2.1.3.3 Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Spector terdapat indikator yang memengaruhi *job satisfaction* sebagai berikut (25):

1. *The work itself* (pekerjaan itu sendiri), pekerjaan yang memberikan tantangan, variasi, dan kesempatan untuk menggunakan kemampuan individu akan menimbulkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.
2. *Pay* (gaji atau imbalan finansial), kepuasan terhadap jumlah kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji pokok maupun insentif, yang dianggap adil dan sepadan dengan kontribusi kerja.
3. *Promotion opportunities* (kesempatan promosi), kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan mendapatkan posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi.
4. *Supervision* (hubungan dengan atasan), tingkat kepuasan terhadap cara atasan memberikan bimbingan, dukungan, serta hubungan interpersonal antara karyawan dan atasan.
5. *Co-workers* (Hubungan dengan rekan kerja), kualitas hubungan sosial dengan sesama rekan kerja yang dapat memberikan dukungan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

2.1.4 *Work-Life Balance*

2.1.4.1 Definisi *Work-Life Balance*

Menurut Greenhaus dan Allen, *work-life balance* Adalah tingkat sejauh mana individu dapat menyeimbangkan tuntutan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (26). Keseimbangan ini tercapai ketika seseorang mampu memberikan waktu, perhatian, dan kepuasan yang relatif sama terhadap kedua peran tersebut tanpa

menimbulkan konflik peran (27). Greenhaus dan Allen menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga melibatkan perasaan puas dan keterlibatan yang seimbang pada masing-masing peran (27).

2.1.4.2 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Greenhaus dan Allen terdapat indikator yang memengaruhi *work-life balance* sebagai berikut (27):

1. Time Balance, menggambarkan sejauh mana individu mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional.
2. Involvement Balance, menunjukkan sejauh mana individu terlibat secara emosional dan psikologis baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
3. Satisfaction Balance, mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap peran yang dijalankan di pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

2.1.5 Career Development

2.1.5.1 Definisi *Career Development*

Menurut Noe, *career development* adalah proses berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mengelola kariernya agar sejalan dengan tujuan individu maupun tujuan organisasi (28). Pengembangan karier mencakup serangkaian aktivitas yang memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai kemajuan dalam jalur kariernya (28). Noe menekankan bahwa pengembangan karier tidak hanya menjadi tanggung jawab organisasi melalui program pelatihan atau promosi, tetapi juga tanggung jawab individu untuk aktif berpartisipasi dalam mengembangkan potensi diri (28).

2.1.5.2 Indikator *Career Development*

Menurut Noe terdapat indikator yang memengaruhi *career development* sebagai berikut (28):

1. Kesempatan promosi, menunjukkan sejauh mana organisasi menyediakan peluang bagi karyawan untuk naik jabatan atau menempati posisi dengan tanggung jawab yang lebih tinggi. Adanya kesempatan promosi yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
2. Pelatihan dan pengembangan kemampuan, menggambarkan 15etik organisasi dalam memberikan pelatihan, workshop, atau program pembelajaran yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja.
3. Kejelasan jalur karier, mengacu pada sejauh mana karyawan memahami arah dan tahapan pengembangan karier yang tersedia dalam organisasi, termasuk kriteria dan langkah yang diperlukan untuk mencapai posisi tertentu.
4. Bimbingan atau mentoring dari atasan, mencerminkan dukungan dan arahan yang diberikan oleh atasan atau mentor dalam membantu karyawan mengidentifikasi potensi diri, memperbaiki kinerja, dan mengembangkan kariernya di masa depan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Khitna Iza Alawiyah, Sutrisno, & M. Fadjar Dharmaputra, (2024), "Peran Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi". (29)	Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan <i>work-life balance</i> terhadap <i>loyalitas</i> karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan UMKM di Kota Semarang.	Populasi: 29.752 usaha UMKM di Kota Semarang. Sampel: 395 karyawan UMKM. Unit analisis: individu (karyawan UMKM).	Pendekatan kuantitatif dengan teknik <i>nonprobability sampling</i> . Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan SEM-PLS	Penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>loyalitas</i> karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan <i>work-life balance</i> meningkatkan kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja memediasi pengaruh keduanya terhadap <i>loyalitas</i> karyawan.
Wei Xuecheng, Qaisar Iqbal & Bai Saina, (2022), "Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership with	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>training and development</i> , <i>work environment</i> , dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee retention</i> , serta peran moderasi <i>transformational</i>	Populasi: Karyawan UKM (SMEs) di wilayah utara Tiongkok. Sampel: 287 responden dengan tingkat respons 57,4%. Unit analisis: Individu (karyawan UKM).	Pendekatan kuantitatif dengan teknik <i>convenience sampling</i> . Alat analisis menggunakan SEM-PLS	Hasil menunjukkan bahwa <i>training and development</i> , <i>work environment</i> , dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee retention</i> . Namun, <i>transformational leadership</i> tidak memoderasi hubungan tersebut.

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Social Exchange Theory.” (9)	<i>leadership</i> berdasarkan <i>Social Exchange Theory</i> (SET) dan <i>Situational Leadership Theory</i> (SLT).			
A.K.M Manirul Bahar, Md. Asadul Islam, Amer Hamzah, Sabrina Nushrat Islam & M.D. Reaz, (2022), “The Efficacy of Work-Life Balance for Young Employee Retention: A Validated Retention Model for Small - Private Industries.” (30)	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap retensi karyawan Generasi Y, dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi, tujuannya untuk mengatasi tingginya <i>turnover</i> milenial di sektor bisnis swasta kecil Bangladesh.	Populasi: Karyawan Generasi Y di small private businesses di Bangladesh. Sampel: Tidak disebutkan secara spesifik. Unit analisis: Individu (karyawan Generasi Y).	Pendekatan kuantitatif dengan alat analisis menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee retention</i> , serta <i>job satisfaction</i> terbukti memediasi hubungan tersebut.
Listian Indriyani Achmad, Noermijati, Rofiaty, & Dodi Wirawan Irawanto, (2023), Job Satisfaction and Employee as	Penelitian ini berfokus untuk menganalisis hubungan antara <i>talent development</i> dan <i>intention to stay</i> pada karyawan Generasi Z, serta mengidentifikasi	Populasi: Karyawan Generasi Z di kawasan industri Bekasi. Sampel: 342 responden dari 15 industri (manufaktur, makanan, jasa, pendidikan,	Pendekatan kuantitatif dengan teknik <i>purposive sampling</i> . Analisis data menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>talent development</i> terhadap <i>intention to stay</i> , dan <i>job satisfaction</i> memiliki nilai

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Mediators of the Relationship between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers. (31)	peran mediasi <i>job satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> dalam hubungan tersebut.	elektronik, transportasi, konstruksi, IT, telekomunikasi, dan real estate). Unit analisis: Individu (karyawan Gen Z).		mediasi yang lebih besar dibandingkan dengan keterlibatan karyawan dalam hubungan antara pengembangan talenta dan <i>intention to stay</i> .
Anisa Hasna Tsabitah & Puti Archianti Widiasih, (2024), “Employee Dilemma: The Influence of Work-Life Balance on the Decision to Stay or Leave.” (32)	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>affective commitment</i> sebagai variabel moderasi, tujuannya untuk melihat sejauh mana komitmen afektif dapat memperlemah niat keluar karyawan.	Populasi: Karyawan sektor industri dan jasa di Indonesia. Sampel: 250 responden dipilih dengan teknik <i>purposive sampling</i> . Unit analisis: Individu karyawan sektor industri dan jasa.	Pendekatan kuantitatif dengan desain <i>causal-comparative</i> . Pengumpulan data melalui kuesioner online dan analisis data menggunakan <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , artinya semakin baik keseimbangan kerja-kehidupan, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Selain itu, <i>affective commitment</i> memoderasi hubungan tersebut dengan memperlemah pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
Anita Ariyani, Ari Pradhanawati & Bulan Prabawani, (2022), “Pengaruh <i>Work-Life Balance</i>	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i>	Populasi: Karyawan kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus.	Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori. Pengambilan sampel	<i>Work-life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
dan <i>Work Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus.” (33)	karyawan kontrak di industri tekstil, baik secara parsial maupun simultan.	Sampel: 105 responden dari 117 kuesioner yang disebar. Unit analisis: Individu karyawan kontrak.	menggunakan <i>census sampling method</i> . Analisis data dilakukan menggunakan SPSS.	baik secara parsial maupun simultan.
Lea Rosa Sembiring, Yusuf Ronny Edward & Cut Fitri Rostina, (2025), “Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Mark Dynamic Medan.” (34)	Mengetahui dan menganalisis pengaruh <i>career development</i> dan <i>work motivation</i> terhadap <i>employee performance</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel intervening pada PT. Mark Dynamic Medan.	Populasi: seluruh karyawan PT. Mark Dynamic Medan. Sampel: 85 karyawan (menggunakan rumus Slovin). Unit analisis: individu (karyawan perusahaan).	Pendekatan kuantitatif dengan data primer (kuesioner) dan sekunder (dokumentasi). Analisis data menggunakan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>career development</i> dan <i>work motivation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . Namun, <i>job satisfaction</i> dan <i>career development</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> , sementara <i>work motivation</i> berpengaruh signifikan. Selain itu, <i>job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>career development</i> dan <i>work motivation</i> terhadap <i>performance</i> .
Ramadan Pasaribu, Tiara Devi Yanti	Penelitian ini meninjau secara sistematis	Populasi penelitian berupa artikel ilmiah	Menggunakan <i>Systematic Literature</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Lestari, Nazwa Amelia Rangkuti, Rizvy Azyura, & M. Abiyyu Wadi, (2025), “Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z”. (35)	pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Indonesia, tujuannya untuk mengidentifikasi pola pengaruh, serta variabel mediasi dan moderator yang relevan.	terindeks SINTA tahun 2020–2025 dengan 10 artikel yang dipilih menggunakan metode purposive. Unit analisisnya adalah temuan empiris pada karyawan Generasi Z di Indonesia.	<i>Review</i> (SLR) dengan PRISMA framework dan analisis tematik untuk menemukan pola hubungan antar variabel.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel <i>employee engagement</i> , <i>mental health</i> , dan <i>burnout</i> berperan sebagai mediator, sedangkan <i>emotional intelligence</i> berperan sebagai moderator.
Hardy Rony Nayoan, Citra Dewi Indrawati, Muh. Fikri Dari & Moh. Gifari Sono, (2024), “Influence Work-Life Balance on Job Satisfaction and Productivity of Millennial Employees at PT. Berca Hardiaperkasa Luwuk Southeast Sulawesi.” (36)	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>productivity of millennial</i> , dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi.	Populasi: karyawan generasi milenial. Sampel: tidak disebutkan secara eksplisit dalam abstrak. Unit analisis: individu (karyawan generasi milenial).	Pendekatan kuantitatif dengan analisis hubungan antar variabel (<i>work-life balance</i> , <i>employee engagement</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>productivity</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan produktivitas, dengan pengaruh lebih kuat pada produktivitas. <i>Employee engagement</i> juga memediasi hubungan tersebut, terutama pada produktivitas.
Reners, Pahlawansjah & Rini Sugiarti, (2024),	Meneliti dan menganalisis pengaruh <i>compensation</i> , <i>career</i>	Populasi: tenaga kesehatan di RS Intan Husada Garut.	Pendekatan kuantitatif dengan alat analisis SEM-PLS. Data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>compensation</i> dan <i>career</i>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<p>“The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable.” (6,37)</p>	<p><i>development</i>, dan <i>work-life balance</i> terhadap <i>loyalty</i> karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Intan Husada Garut.</p>	<p>Sampel: 118 responden. Unit analisis: individu (karyawan/tenaga kesehatan).</p>	<p>dikumpulkan melalui kuesioner.</p>	<p><i>development</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>, sedangkan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, namun tidak memediasi pengaruh <i>compensation</i>, <i>career development</i>, dan <i>work-life balance</i> terhadap loyalitas karyawan.</p>
<p>Okta Karneli, Nurpeni Nurpeni, Widia Astuti & Ruzikna Ruzikna, (2024), “The Effect of Career Development and Placement on Job Satisfaction which Impacts the Company’s</p>	<p>Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>career development</i> dan <i>placement on Job satisfaction</i> serta <i>employee performance</i>, untuk mengetahui sejauh mana keduanya meningkatkan kepuasan dan performa karyawan.</p>	<p>Populasi: seluruh karyawan di perusahaan XYZ. Sampel: 50 responden. Unit analisis: individu (karyawan perusahaan).</p>	<p>Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Analisis dilakukan menggunakan SEM-PLS.</p>	<p><i>Career development</i> dan <i>placement</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>. Sementara <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>.</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Employee Performance.” (37)				
Bimo Bakti Pratama, Hilda Yuliani, Iffa Lathifah Nur Halizah Putri & Agustian Budi Prasetya, (2023), “The Effect of GRIT, Work-Life Balance, and Compensation on Turnover Intention on Millennial Employees: The Role of Meditation of Job Satisfaction (38)	Meneliti pengaruh <i>Grit</i> , <i>Work-Life Balance</i> , dan <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan milenial, dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi.	Populasi: Tidak disebutkan (karyawan milenial di wilayah JABODETABEK). Sampel: 107 responden dari total 120 partisipan yang memenuhi kriteria. Unit analisis: Karyawan milenial di JABODETABEK.	Pendekatan kuantitatif menggunakan <i>convenience sampling</i> dengan data dikumpulkan melalui kuesioner online (WhatsApp dan Instagram) dan dianalisis menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>grit</i> , <i>work-life balance</i> , dan <i>compensation</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> . Selain itu, <i>job satisfaction</i> dan <i>grit</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dengan <i>job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>grit</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
Intan Deanida Pratiwi & Fetty Poerwita, (2025), “The Effect of Career Development, Organizational Culture on Job	Meneliti pengaruh <i>Career Development</i> dan <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> serta dampaknya terhadap <i>Turnover Intention</i> pada	Populasi: Seluruh karyawan PT XYZ Bandung. Sampel: 140 responden. Unit analisis: Karyawan PT XYZ Bandung.	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SEM-PLS.	<i>Career development</i> dan <i>organizational culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . Sementara <i>job satisfaction</i> berpengaruh

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Satisfaction and its Impact on Turnover Intention at PT XYZ Bandung.” (39)	karyawan PT XYZ Bandung.			terhadap <i>Turnover Intention</i> .
Latifah Hikmatul Nuzul Azizah & Nike Larasati, (2025), “Pengaruh Kompensasi, <i>Work-Life Balance</i> dan Keterlibatan Kerja terhadap <i>Intention to Stay</i> pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya.” (10)	Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, <i>work-life balance</i> , dan keterlibatan kerja terhadap <i>intention to stay</i> , untuk mengetahui variabel yang paling memengaruhi <i>intention to stay</i> di Sentral Cargo Solo Raya Branch.	Populasi: 45 karyawan Sentral Cargo Solo Raya Branch. Sampel: 45 responden (menggunakan <i>saturated sampling</i>). Unit analisis: Karyawan Sentral Cargo Solo Raya Branch.	Pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer melalui kuesioner. Alat analisis menggunakan analisis deskriptif, dan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> , sementara kompensasi tidak berpengaruh signifikan.
Asma Ahmed Haoussein, Jugindar Singh Kartar Singh & Thilageswary Arumugam, (2020), “Retention of Employees through Career Development, Employee Engagement and	Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh <i>employee engagement</i> , <i>work-life balance</i> , dan <i>career growth</i> terhadap <i>employee retention</i> . Tujuannya untuk mengetahui faktor-faktor utama yang memengaruhi	Populasi: Karyawan sektor keuangan di Djibouti. Sampel: 100 responden dengan teknik <i>convenience sampling</i> . Unit analisis: Individu karyawan sektor keuangan.	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data melalui kuesioner tertutup (<i>self-administered questionnaire</i>). Analisis data menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> dan <i>career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee retention</i> , dengan <i>employee engagement</i> menjadi faktor yang paling kuat. Sementara itu, <i>work-</i>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Work-life Balance: An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti, East Africa.” (12)	retensi karyawan di sektor keuangan Djibouti.		<i>Multiple Regression Analysis.</i>	<i>life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
Herman Sjahrudin, Galuh Arsanti, Mahmud Mahmud, Zulkifly Hijaz, Amri Nur Rahmat & Syamsul Alam, (2025), “Relationship between Work-Life Balance and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement.” (11)	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>work engagement</i> sebagai mediasi, tujuannya untuk melihat pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan dan niat keluar karyawan milenial.	Populasi: Karyawan generasi milenial di Kota Makassar. Sampel: 150 responden, dengan 129 data yang valid setelah seleksi. Unit analisis: Individu karyawan berusia 29-44 tahun yang telah menikah dan bekerja.	Pendekatan kuantitatif dengan penyebaran angket melalui <i>Google Form</i> menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> . Analisis data dilakukan dengan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> maupun <i>turnover intention</i> . Selain itu, <i>work engagement</i> berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i> .
Djoko Setyo Widodo, (2021), “Determination of Employee Resign Decision: Corporate	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>corporate culture</i> dan <i>career development</i> terhadap keputusan resign karyawan.	Populasi dan sampel tidak disebutkan karena penelitian menggunakan data sekunder dari studi terdahulu. Unit analisis	Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif serta analisis literatur dari penelitian-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>corporate culture</i> dan <i>career development</i> berpengaruh terhadap keputusan pengunduran diri

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Culture and Career Development.” (13)		adalah hasil penelitian sebelumnya terkait <i>corporate culture</i> , <i>career development</i> , dan keputusan resign.	penelitian sebelumnya yang relevan.	karyawan, serta <i>corporate culture</i> turut memengaruhi <i>career development</i> karyawan.
Cindy Calista & Rezi Erdiansyah, (2025), “Factors Affecting Turnover Intention (A Study on Generation Z Employees in Jakarta).” (40)	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>compensation</i> , <i>career development</i> , dan <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai mediasi, tujuannya untuk melihat sejauh mana faktor-faktor tersebut menurunkan niat keluar karyawan.	Populasi: Karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Sampel: 208 responden. Unit analisis: Individu karyawan.	Pendekatan kuantitatif dengan teknik <i>non-probability sampling (purposive sampling)</i> . Analisis data menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan <i>work-life balance</i> menurunkan <i>turnover intention</i> , sedangkan <i>career development</i> tidak berpengaruh signifikan. Ketiganya meningkatkan <i>job satisfaction</i> , yang juga menekan <i>turnover intention</i> , serta memediasi pengaruh kompensasi dan <i>career development</i> , namun tidak <i>work-life balance</i> .
Niko Sudibjo & Maria Birgita Natalia Suwarli, (2020), “Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>job embeddedness</i> terhadap <i>intention to stay</i> pada	Populasi: Guru di XYZ Senior High School Tangerang. Sampel: 52 guru. Unit analisis: Individu (guru).	Pendekatan kuantitatif dengan alat analisis SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job embeddedness</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>intention to</i>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Work-Life Balance and Intention to Stay.” (14)	guru, serta peran mediasi keduanya dalam hubungan tersebut.			<i>stay</i> , baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kedua variabel mediasi tersebut.
Adrian Syal, Titik Rosnani, Ilzar Daud, Maria Christiana Iman Kalis & M. Irfani Hendri, (2024), “The Influence of Reward, Work-Life Balance on Employee Retention: The Mediating Effect of Job Satisfaction Generation Z Employees in West Kalimantan.” (41)	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>rewards</i> dan <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee retention</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai mediasi, guna memahami faktor yang memengaruhi retensi generasi Z di dunia kerja modern.	Populasi: Karyawan Generasi Z di organisasi perdagangan swasta di Kalimantan Barat. Sampel: 219 responden (usia 18–26 tahun, masa kerja > 6 bulan). Unit analisis: Individu (karyawan Generasi Z).	Pendekatan kuantitatif dengan jenis desain penelitian <i>explanatory research</i> , dengan teknik <i>purposive sampling</i> dan alat analisis menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>rewards</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>employee retention</i> , dengan <i>job satisfaction</i> sebagai mediator yang memperkuat hubungan keduanya terhadap <i>employee retention</i> .
Wardah & Haris, (2025) “The Influence of Work-Life Balance, Burnout, and Job Satisfaction on Intention to Stay on	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> , <i>burnout</i> , dan <i>job satisfaction</i> terhadap	Populasi: Karyawan Generasi Z. Sampel: 96 responden Generasi Z. Unit analisis: Individu (karyawan Gen Z).	Pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dengan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan namun tidak

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Generation Z Employees in Surakarta City.” (42)	<i>intention to stay</i> karyawan Generasi Z.			positif terhadap <i>intention to stay</i> . <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> .
Kezia Chris Novitiya & Martinus Parnawa Putranta, (2025), “Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier dan Persahabatan terhadap Niat Tetap Bekerja.” (8)	Penelitian ini menganalisis pengaruh pengembangan karier dan persahabatan terhadap niat tetap bertahan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, untuk memahami faktor yang memengaruhi retensi karyawan Generasi Z di perusahaan outsourcing.	Populasi: Karyawan Generasi Z di perusahaan outsourcing. Sampel: 180 responden. Unit analisis: Individu (karyawan Generasi Z).	Pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan niat tetap bertahan, sedangkan persahabatan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan kedua faktor tersebut terhadap niat tetap bekerja.
Farhan Alamsyah, Paulina Harun, Antyo Pracoyo, & Wasi Bagasworo, (2025), “The Influence of Work Life Balance, Work Environment, and Compensation on	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> , <i>work environment</i> , dan <i>compensation</i> terhadap <i>employee performance</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai mediasi, untuk mengetahui faktor yang	Populasi penelitian adalah karyawan tetap non-manajerial PT XYZ dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Sampel sebanyak 64 responden. Unit analisis adalah individu karyawan.	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data SEM-PLS. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Work-life balance</i> justru berpengaruh negatif terhadap <i>Job</i>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Employee Performance through Job Satisfaction (A Study on Employees of PT XYZ)". (7)	paling memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.			<i>satisfaction</i> hanya memediasi hubungan <i>work environment</i> terhadap <i>performance</i> , namun tidak memediasi <i>work-life balance</i> dan <i>compensation</i> .
Amrullah & Nasution (2025), "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." (43)	Penelitian menganalisis pengaruh <i>motivator factors</i> , <i>hygiene factors</i> , <i>work-life balance</i> , budaya oerganisasi terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>intention to stay</i> , serta menguji peran <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi.	Populasi penelitian adalah seluruh ASN di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Sampel berjumlah 226 ASN dari berbagai unit kerja. Unit analisis penelitian adalah individu ASN.	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>motivator factors</i> , <i>work-life balance</i> , budaya organisasi, serta atasan/manajemen berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh langsung terhadap <i>intention to stay</i> . <i>Job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>motivator factors</i> , <i>work-life balance</i> , dan atasan/manajemen terhadap <i>intention to stay</i>

2.3 Kerangka Konsep/Pikir dan Hipotesis

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dibangun atas dasar landasan teoritis serta bukti empiris dari studi terdahulu yang telah dianalisis. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup *work-life balance* (X1) dan *career development* (X2), variabel mediasi berupa *job satisfaction* (Z), serta variabel dependen yaitu *intention to stay* (Y).

2.3.1 Hubungan antara *work-life balance* dan *job satisfaction*

Hubungan antara *work-life balance* dan *job satisfaction* mengindikasikan bahwa semakin optimal keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan penelitian Reners mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (6), yang menunjukkan bahwa dukungan terhadap keseimbangan hidup kerja mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan. Namun temuan berbeda diperoleh dari Alamsyah yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (7), yang mengimplikasikan bahwa faktor keseimbangan hidup kerja tidak selalu menjadi prediktor utama kepuasan kerja, bergantung pada konteks organisasi dan ciri khas pekerja.

H1: *Work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*

2.3.2 Hubungan antara *career development* dan *job satisfaction*

Hubungan antara *career development* dan *job satisfaction* juga mengarah pada pola positif. Semakin besar dukungan perusahaan terhadap pengembangan karier, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Novitiya & Putranta yang mengindikasikan bahwa *career development* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (8). Akan tetapi penelitian Reners menemukan bahwa meskipun arah hubungan positif, pengaruhnya tidak signifikan (6). Hasil tersebut mengimplikasikan bahwa pengembangan karier akan efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja apabila organisasi menyediakan

kesempatan nyata untuk peningkatan keterampilan, promosi, serta bimbingan karier yang berkelanjutan.

H2: *Career development* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*

2.3.3 Hubungan antara *job satisfaction* dan *intention to stay*

Hubungan antara *job satisfaction* dan *intention to stay* menampilkan korelasi positif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini selaras dengan temuan Xuecheng yang membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* (9). Sebaliknya, penelitian Pratiwi & Poerwita mengungkapkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* (39), yang berarti semakin rendah kepuasan kerja karyawan semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

H3: *Job satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to stay*

2.3.4 Hubungan antara *work-life balance* dan *intention to stay*

Work-life balance juga berhubungan positif dengan *intention to stay*. Semakin tinggi tingkat keseimbangan hidup kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar juga keinginan mereka untuk tetap bekerja di Perusahaan. Penelitian Sudibjo & Suwarli mendukung hubungan tersebut dengan mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* (14). Namun, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Haoussein yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* (12). Perbedaan hasil ini mengimplikasikan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi serta sistem kerja yang berlaku.

H4: *Work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to stay*

2.3.5 Hubungan antara *career development* dan *intention to stay*

Hubungan antara *career development* dan *intention to stay* juga mengarah pada pola positif. Penelitian Novitiya & Putranta menemukan bahwa *career development* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*, di mana dukungan terhadap pertumbuhan karier meningkatkan *loyalitas* karyawan (8). Namun penelitian Widodo menemukan hasil sebaliknya bahwa *career development* justru berpengaruh terhadap keputusan pengunduran diri ketika karyawan merasa tidak memperoleh kesempatan karier yang adil atau sesuai harapan (13). Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap *intention to stay* sangat bergantung pada persepsi karyawan terhadap keadilan, transparansi, dan dukungan organisasi.

H5: *Career development* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to stay*

2.3.6 Hubungan mediasi antara *job satisfaction*, *work-life balance* dan *intention to stay*

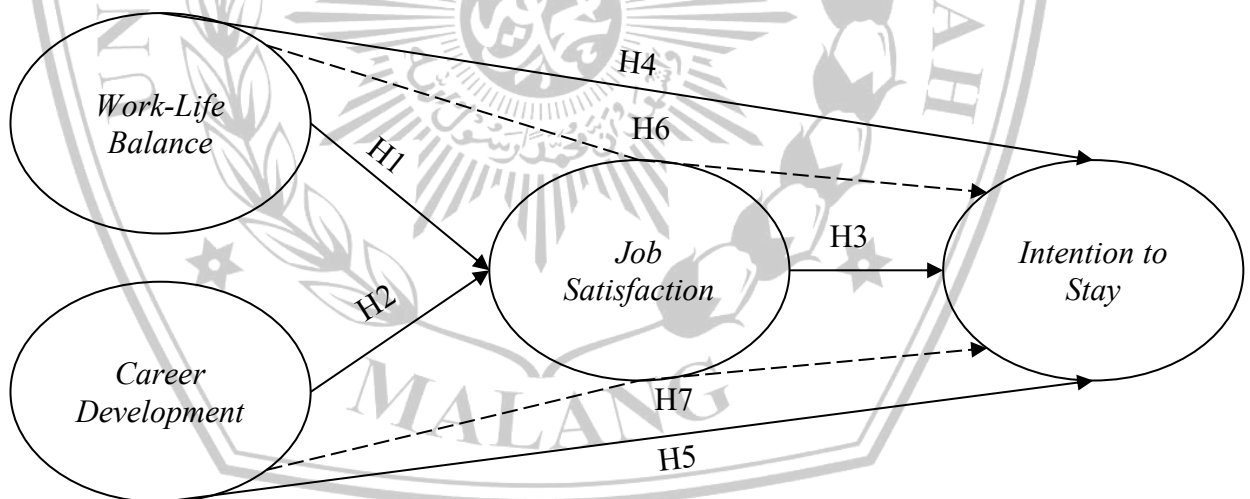
Hubungan mediasi *job satisfaction* menjadi fokus krusial dalam penelitian ini. Temuan penelitian Sudibjo & Suwarli mengungkapkan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *intention to stay*, yang berarti keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat keinginan untuk bertahan (14). Sebaliknya, penelitian Reners et al., (2024) menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut, yang mengimplikasikan bahwa efek *work-life balance* terhadap *intention to stay* dapat terjadi secara langsung tanpa melalui *job satisfaction* (6).

H6: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay*

2.3.7 Hubungan mediasi antara *job satisfaction*, *career development* dan *intention to stay*

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai peran *job satisfaction* sebagai mediator antara *career development* dan *intention to stay*. Penelitian oleh Novitiya & Putranta juga membuktikan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *career development* terhadap *intention to stay* (8). Sebaliknya, penelitian Reners menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut, yang mengimplikasikan bahwa efek *career development* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay* dapat terjadi secara langsung tanpa melalui *job satisfaction* (6).

H7: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *career development* terhadap *intention to stay*



Gambar 1. Kerangka Konsep