

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Grand Theory : Social Exchange Theory (SET)

Social Exchange Theory (SET), yang dikemukakan oleh Peter M. Blau dalam bukunya *Exchange and Power in Social Life* (1964), merupakan grand theory dalam ilmu sosial yang menjelaskan perilaku manusia sebagai hasil dari proses pertukaran timbal balik (*reciprocal exchange*) antara individu dan kelompok sosial, termasuk organisasi kerja [18]

Blau menggambarkan bahwa hubungan sosial dibangun atas dasar imbalan dan biaya, di mana individu akan memberikan balasan positif seperti loyalitas, komitmen, dan niat bertahan jika merasakan imbalan berharga dari pihak lain, seperti dukungan emosional, pengembangan karir, dan kesejahteraan. Teori ini bersifat luas dan abstrak, berlaku di berbagai konteks organisasional dalam MSDM, karena memprediksi bahwa ketidakseimbangan *exchange* misalnya, tekanan kerja tanpa dukungan menyebabkan penarikan diri seperti *turnover*, sementara keseimbangan mendorong retensi jangka panjang [18].

Dalam judul penelitian ini, SET berfungsi sebagai grand theory yang mengintegrasikan pengaruh kepuasan kerja, program pelatihan, dan *Work-life balance* terhadap niat bertahan. SET mendukung kerangka hipotesis penelitian secara keseluruhan, karena variabel independen dilihat sebagai bentuk imbalan organisasi yang memperkuat ikatan emosional dan mengurangi niat keluar [18].

2. Niat Bertahan (*Intention to stay*)

a. Definisi *Intention to stay*

Menurut Luthans [19], *intention to stay* dapat dipahami sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, sebagai bagian dari hasil perilaku kerja (*employee behavior outcomes*) yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut para ahli, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay*, yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja: Menurut Luthans [19], kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan karyawan.
2. *Work-life balance*: Menurut Dessler [20] menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja dan program work-family merupakan bagian penting dari upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan. Kondisi yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan keinginan mereka untuk bertahan.
3. Program Pelatihan: Menurut Noe [21], menyatakan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi organisasi yang meningkatkan kompetensi, keterlibatan, dan rasa dihargai pada diri karyawan. Hal ini dapat memperkuat keinginan karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi.

c. Indikator *Intention to stay*

Menurut Kim, Price, dan Mueller [22], indikator *intention to stay*, sebagai berikut:

1. *I plan to remain with this organization*, menunjukkan adanya rencana yang jelas dari karyawan untuk tetap bekerja di organisasi, yang mencerminkan orientasi jangka panjang terhadap keberlanjutan hubungan kerja.
2. *I expect to continue my career here*, menggambarkan ekspektasi karyawan untuk mengembangkan kariernya di dalam organisasi, yang menandakan adanya komitmen dan keinginan kuat untuk tetap bertahan.
3. *I do not intend to leave this organization in the near future*, ini menunjukkan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau mencari pekerjaan alternatif dalam waktu dekat.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari proses evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan yang dihadapinya. Robbins dan Judge [23], menjelaskan bahwa kepuasan kerja tercipta ketika pengalaman kerja memberikan perasaan menyenangkan, sehingga individu menunjukkan penerimaan, kenyamanan, serta rasa suka terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai yang dimiliki karyawan.

b. Faktor Kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judge [23], faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan (Job Conditions)

Kondisi pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa pekerjaan yang menarik, memberikan variasi, peluang belajar, otonomi, serta kontrol yang memadai cenderung menimbulkan kepuasan yang lebih tinggi. Selain itu, dukungan sosial di lingkungan kerja dan adanya umpan balik positif turut memperkuat rasa puas dalam bekerja.

2. Gaji (Pay)

Gaji merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya tidak bersifat linear. Robbins dan Judge menegaskan bahwa gaji meningkatkan kepuasan hingga titik tertentu—setelah kebutuhan dasar terpenuhi, peningkatan gaji tidak selalu memberikan efek signifikan terhadap kepuasan. Namun demikian, persepsi mengenai keadilan dan kecukupan gaji tetap memainkan peran penting dalam membentuk evaluasi positif terhadap pekerjaan.

3. Kesempatan Promosi (Promotion Opportunities)

Kesempatan untuk memperoleh promosi memberikan rasa kemajuan karier dan pengembangan diri. Robbins dan Judge menyatakan bahwa jalur promosi yang jelas, adil, dan sesuai kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa diapresiasi dan diberi kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

4. Supervisi (Supervision)

Kualitas supervisi merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Supervisi yang efektif, suportif, dan komunikatif membantu menciptakan hubungan kerja yang positif antara atasan dan karyawan. Robbins dan Judge menekankan bahwa dukungan supervisor dapat meningkatkan rasa dihargai dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga mendorong kepuasan yang lebih tinggi.

5. Rekan Kerja (Coworkers)

Hubungan dengan rekan kerja turut menentukan tingkat kepuasan karyawan. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa rekan kerja yang kooperatif, suportif, dan ramah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Interaksi sosial yang baik membuat karyawan merasa diterima dan memiliki dukungan emosional selama bekerja.

6. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility / CSR)

Robbins dan Judge menyebutkan bahwa keterlibatan organisasi dalam praktik tanggung jawab sosial perusahaan dapat meningkatkan kebanggaan dan perasaan positif karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Ketika nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi karyawan, hal ini dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nilasari et al. [24] kepuasan kerja diukur melalui lima indikator utama, yaitu:

1. Supervision (Supervisi)

Menggambarkan kepuasan karyawan terhadap cara atasan membimbing, mendukung, dan berkomunikasi dalam pekerjaan.

2. Payment (Gaji/kompensasi)

Mencerminkan kepuasan terhadap kompensasi finansial yang diterima, termasuk kesesuaian gaji dengan beban kerja dan keadilan sistem pembayaran.

3. Promotion Opportunities (Kesempatan promosi)

Menggambarkan kepuasan terhadap peluang karier dan kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi.

4. Co-workers (Rekan kerja)

Berhubungan dengan kepuasan terhadap hubungan sosial, kerja sama, dan dukungan dari rekan kerja.

5. Job Itself (Pekerjaan itu sendiri)

Menggambarkan kepuasan terhadap sifat pekerjaan, tingkat tantangan, variasi tugas, dan makna pekerjaan yang dilakukan.

4. Program Pelatihan

a. Definisi Program Pelatihan

Menurut Noe [21], pelatihan merupakan suatu upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi proses pembelajaran terkait kompetensi pekerjaan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif.

b. Faktor Program Pelatihan

Menurut Noe [21], faktor-faktor yang mempengaruhi program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Kesiapan Karyawan untuk Mengikuti Pelatihan (*Employee Readiness*)

Kesiapan karyawan mencakup motivasi untuk belajar, kemampuan dasar, serta keyakinan diri (*self-efficacy*) untuk mengikuti pelatihan.

Ketika karyawan memiliki motivasi dan kemampuan yang memadai, proses pembelajaran berjalan lebih optimal dan hasil pelatihan lebih mudah dicapai.

2. Dukungan Lingkungan Kerja dan Manajemen (*Work Environment & Manager Support*)

Dukungan dari atasan, rekan kerja, serta budaya organisasi yang mendukung pembelajaran merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan. Dukungan ini memengaruhi kemampuan peserta untuk menerapkan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaan.

3. Kesesuaian Materi dan Metode Pelatihan (*Training Method and Learning Environment*)

Pemilihan metode pelatihan yang tepat harus disesuaikan dengan tujuan belajar, karakteristik peserta, serta jenis kompetensi yang ingin dikembangkan. Lingkungan belajar yang kondusif, materi yang relevan, dan metode yang sesuai meningkatkan efektivitas penyampaian pelatihan.

4. Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan (*Training Evaluation and Planning*)

Perencanaan pelatihan yang mencakup penetapan tujuan, penyusunan evaluasi, dan identifikasi hasil yang diharapkan turut menentukan efektivitas pelatihan. Evaluasi yang baik memungkinkan organisasi menilai sejauh mana pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja.

c. Indikator Program Pelatihan

Berdasarkan pendapat Hariandja [25], program pelatihan dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu:

1. Instruktur Pelatihan (*Trainer*)

Menggambarkan kompetensi, kemampuan menjelaskan, serta keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga mudah dipahami oleh peserta.

2. Peserta Pelatihan (*Trainees*)

Mencerminkan kesiapan, motivasi, partisipasi, dan keseriusan peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan.

3. Materi Pelatihan (*Training Materials*)

Menggambarkan kesesuaian, relevansi, kejelasan, serta kelengkapan materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari karyawan.

4. Metode Pelatihan (*Training Methods*)

Berhubungan dengan kesesuaian teknik penyampaian pelatihan seperti ceramah, diskusi, simulasi, praktik langsung yang membuat pelatihan lebih efektif dan interaktif.

5. Tujuan Pelatihan (*Training Objectives*)

Menggambarkan kejelasan tujuan pelatihan, kesesuaian dengan kebutuhan organisasi, serta sejauh mana pelatihan mampu mencapai peningkatan kompetensi karyawan.

6. *Work-life balance*

a. *Definisi Work-life balance*

Menurut Dessler [20], *Work-life balance* berkaitan dengan berbagai kebijakan dan praktik organisasi seperti fleksibilitas kerja, pengurangan konflik peran, serta dukungan bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melalui program fleksibilitas waktu kerja, pengaturan beban kerja, dan kebijakan *work-family*, organisasi berupaya menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan personal.

b. Faktor *Work-life balance*

Menurut Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw [26] dalam buku Human Resource Management, *Work-life balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Job Demands (Tuntutan Pekerjaan)

Tingkat tuntutan pekerjaan yang meliputi beban kerja, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar potensi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

2. Family Demands (Tuntutan Keluarga)

Kebutuhan dan tanggung jawab keluarga seperti jumlah tanggungan, peran dalam rumah tangga, serta kebutuhan emosional keluarga. Tanggung jawab keluarga yang besar dapat membuat karyawan mengalami konflik peran.

3. Support Systems (Sistem Dukungan)

Dukungan dari pasangan, keluarga, rekan kerja, dan atasan. Dukungan sosial yang kuat membantu karyawan mengelola peran kerja dan peran keluarga dengan lebih baik.

4. Organizational Policies (Kebijakan Organisasi)

Kebijakan yang memberi fleksibilitas kerja, seperti scheduling, fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, serta program ramah keluarga lainnya. Kebijakan ini memungkinkan karyawan menyeimbangkan kebutuhan kerja dan kehidupan pribadi..

c. Indikator *Work-life balance*

Indikator untuk mengukur *Work-life balance* menurut Greenhaus, Collins, & Shaw [27] :

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk diri sendiri dan keluarga dengan indikator aspek keseimbangan, kesetaraan, waktu yang diberikan, dan waktu pada diri sendiri.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involment Balance*)

Keseimbangan ini melibatkan ketahanan psikologis individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi, keluarga, karir dan komitmen dalam mengambil keputusan untuk mencapai keseimbangan hidup. Indikator ini mencakup aspek psikologis, keseimbangan diri, serta kepuasan dalam pilihan yang diambil.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membangun kepuasan individu dalam kemampuannya menyeimbangkan kehidupan professional dan pribadi. Indikator ini mencakup kepuasan pribadi serta keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir.



B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini memberikan gambaran dari beberapa penelitian terdahulu yang serupa, sebagai referensi dalam penelitian. Adapun beberapa ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Nama : Nurul Arohmah, Prayekti, & Selamet Hartanto Tahun : 2024 [17]	Kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir yang mempengaruhi niat untuk bertahan pada karyawan (studi pada pt. Lingkar organik indonesia)	Mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap niat bertahan karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : 60 karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia. Analisis Data : Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regresi linier.	Kepuasan kerja tidak signifikan terhadap niat bertahan; kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan; ketiganya simultan signifikan.
2.	Nama : Melani Citra Dewi & Heru Mulyanto. Tahun : 2024 [9]	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan <i>Intention to stay</i> sebagai Pemediasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giordano Indonesia	Menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan <i>intention to stay</i> sebagai mediator.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : Karyawan PT. Giordano Indonesia. 102 responden. Analisis Data : Uji validitas, Uji reliabilitas,	Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>intention to stay</i> memediasi secara parsial pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Giordano Indonesia.

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regresi linier. Uji mediasi.	
3.	Nama: Kezia Chris Novitiya & Martinus Parnawa Putranta Tahun : 2024 [28]	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier Dan Persahabatan Di Tempat Kerja Terhadap Niat Tetap Bekerja	Menganalisis pengaruh pengembangan karier dan persahabatan terhadap niat bertahan karyawan Gen Z di perusahaan outsourcing, dengan kepuasan kerja sebagai mediator.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : Karyawan Gen Z Di Perusahaan Outsourcing (Yogyakarta). 180 responden. Analisis Data : Analisis SPSS (uji validitas & reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda)	Pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan niat bertahan; persahabatan memengaruhi kepuasan; kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karier → niat bertahan.
4.	Nama: Nam Danh Nguyen & Lan Ngoc Thi Uong Tahun : 2025 [29]	<i>The effects of job satisfaction and loyalty on intention to stay, in the relationship with pay satisfaction of bankers: A case study of emerging economies</i>	Menilai pengaruh komponen <i>pay satisfaction</i> terhadap <i>job satisfaction</i> , <i>loyalty</i> , dan <i>intention to stay</i> pada pegawai bank di Hanoi.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : pegawai bank di Hanoi, 406 responden. Analisis Data : Analisis PLS-SEM (SmartPLS):	Beberapa komponen <i>pay satisfaction</i> (<i>pay level</i> , <i>benefits</i> , <i>pay structure</i> , <i>bonus policy</i>) berpengaruh signifikan pada <i>job satisfaction</i> ; <i>job satisfaction</i> dan <i>loyalty</i> berpengaruh signifikan pada <i>intention to stay</i> ; implikasi pentingnya

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				uji validitas/reliabilitas, R ² , uji jalur.	kebijakan gaji/bonus untuk retensi.
5.	Nama: Anton Budi Santoso & Rilfa Yuliantika Tahun : 2022 [16]	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Intention to stay</i> (Pengemudi Gojek Kota Bandung)	Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap niat bertahan pengemudi Gojek di Kota Bandung.	Metode : Kuantitatif deskriptif Populasi & Sampel : Pengemudi Gojek di Bandung, 100 responden Analisis Data : analisis SPSS (uji validitas/reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda).	Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> , baik parsial maupun simultan.
6.	Nama: Dini Shelvia Monica Tahun : 2020 [30]	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Intention to stay</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang)	Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap niat bertahan serta peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : seluruh guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang (40 orang) Analisis Data : Analisis jalur (path analysis) menggunakan SPSS 25; uji validitas & reliabilitas.	Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan <i>intention to stay</i> ; komitmen organisasi memediasi beberapa jalur pengaruh.

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	Nama: Fitri Yanti Abd Malik, Marwan, & Fadliah M. Alhadar Tahun : 2024 [31]	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> di Mediasi oleh <i>Intention to stay</i> pada Malut Post Kota Ternate	Menguji pengaruh <i>employee engagement</i> dan kepuasan kerja terhadap OCB dengan <i>intention to stay</i> sebagai mediasi pada karyawan Malut Post Kota Ternate.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : Seluruh karyawan Malut Post Kota Ternate (47 orang) Analisis Data : analisis SEM-PLS (SmartPLS v4.0); uji validitas/reliabilitas & mediasi.	Employee engagement dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB; kepuasan kerja signifikan terhadap <i>intention to stay</i> , namun <i>employee engagement</i> tidak signifikan terhadap <i>intention to stay</i> ; <i>intention to stay</i> berpengaruh signifikan terhadap OCB (mediasi parsial).
8.	Nama: Achmad, L. I.; Noermijati; Rofiaty; Irawanto, D. W. Tahun : 2023 [32]	<i>Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to stay in Generation Z Workers</i>	Menentukan hubungan antara <i>talent development</i> dan <i>intention to stay</i> pada pekerja Gen-Z serta menguji apakah <i>job satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> memediasi hubungan tersebut.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : Pekerja Gen-Z di kawasan industri Jababeka (perusahaan di 15 industri) 342 responden Analisis Data : Analisis PLS-SEM (SmartPLS 3.0); uji validitas/reliabilitas, evaluasi model (R^2 ,	Talent development berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> ; job satisfaction dan <i>employee engagement</i> memediasi hubungan tersebut — job satisfaction memiliki nilai mediasi lebih besar dibanding <i>employee engagement</i> .

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				SRMR, NFI), uji jalur & mediasi.	
9.	Nama: Refky Yudishtira Rusandi & Yanto Tahun : 2023 [33]	Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap <i>Intention to stay</i>	Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap <i>intention to stay</i> dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan PT. Sinar Jaya Megah Langgeng.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : Seluruh karyawan PT. Sinar Jaya Megah Langgeng (103 orang) Analisis Data : analisis PLS-SEM (SmartPLS); uji outer model, R^2 , <i>path coefficients</i> , dan uji mediasi.	Gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> ; kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap <i>intention to stay</i> (R^2 <i>Intention to stay</i>).
10.	Nama: Ayu Nike Retnowati, Rahmi Nur Utami, & Dikdik Purwadisastra Tahun : 2023 [34]	Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Intention to stay</i> Karyawan PT. Soka Cipta Niaga	Mengetahui kondisi workload, job satisfaction, dan <i>intention to stay</i> serta mengukur pengaruh workload dan job satisfaction terhadap <i>intention to stay</i> pada karyawan PT. Soka Cipta Niaga.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : Seluruh karyawan PT. Soka Cipta Niaga (37 orang) Analisis Data : Analisis SPSS (uji reliabilitas, regresi, koefisien determinasi).	Workload kategori tinggi; job satisfaction & <i>intention to stay</i> kategori rendah. Secara parsial workload tidak berpengaruh terhadap <i>intention to stay</i> ; job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . Secara simultan workload + job satisfaction berpengaruh signifikan.

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
11.	Nama: Fitri Rezeki Tahun : 2023 [35]	<i>Work Attachment as Intervening Transformational Leadership and Work-life balance to Intention to stay in Millennial Generation in Automotive Company</i>	Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan <i>Work-life balance</i> terhadap <i>intention to stay</i> dengan work attachment sebagai variabel intervening pada generasi milenial di perusahaan otomotif.	Metode : Kuantitatif Sample & Populasi : 281 Populasi, 232 Sample Analisis Data : Smart PLS 3	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap work attachment; <i>Work-life balance</i> juga berpengaruh positif terhadap work attachment; work attachment berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i> . Kepemimpinan transformasional dan <i>Work-life balance</i> secara tidak langsung mempengaruhi <i>intention to stay</i> melalui work attachment.
12.	Nama: Elika Dewi Listyani & Okto Aditya Suryawirawan Tahun : 2023 [36]	Pengaruh <i>Flexible Work</i> dan <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Intention to stay</i> pada Karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya	Mengetahui pengaruh <i>flexible work</i> dan <i>Work-life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>intention to stay</i> pada karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sample : Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. Analisis Data : Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> ; <i>flexible work</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> ; <i>job satisfaction</i> tidak memediasi hubungan antara <i>flexible work</i> maupun <i>Work-</i>

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
				hipotesis, Analisis regresi linier	<i>life balance</i> terhadap <i>intention to stay</i> .
13.	Nama: Wildan Firdausi, Indra, Netania Emilisa. Tahun : 2024 [37]	<i>Pengaruh Work-life balance, Employee Voice Behaviour, Organizational Culture, dan Organizational Commitment terhadap Intention to stay pada Karyawan Start-Up Edukasi di Jakarta Barat</i>	Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> , perilaku suara karyawan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap niat untuk bertahan pada karyawan start-up edukasi di Jakarta Barat.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : 140 karyawan start-up edukasi di Jakarta Barat Analisis Data : Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regresi linier.	<i>Work-life balance, employee voice behaviour, organizational culture, dan organizational commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . Penelitian menyarankan peningkatan pelatihan dan kesempatan pengembangan karier untuk memperkuat niat bertahan karyawan.
14.	Nama: Latifah Hikmatul Nuzul Azizah & Nike Larasati Tahun : 2025 [38]	<i>Pengaruh Kompensasi, Worklife Balance dan Keterlibatan Kerja Terhadap Intention to stay pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya</i>	Menganalisis pengaruh kompensasi, <i>work-life balance</i> , dan keterlibatan kerja terhadap <i>intention to stay</i> pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : 45 karyawan, teknik sampling jenuh. Analisis Data : Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regresi linier,	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> ; <i>Work-life balance</i> dan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> .

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
15.	<p>Nama: Mohammed Samroodh, Imran Anwar, Alam Ahmad, Samreen Akhtar, Ermal Bino & Mohammed Ashraf Ali</p> <p>Tahun : 2023 [39]</p>	<p><i>The Indirect Effect of Job Resources on Employees' Intention to stay: A Serial Mediation Model with Psychological Capital and Work-Life Balance as the Mediators</i></p>	<p>Mengetahui pengaruh <i>job resources</i> (<i>job autonomy</i> dan <i>perceived organizational support</i>) terhadap <i>intention to stay</i> melalui mediasi berantai <i>psychological capital</i> dan <i>Work-Life Balance</i>.</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Populasi & Sampel : Karyawan big-four accounting firms di Bangalore, India.</p> <p>Analisis Data : Structural Equation Modeling (SEM) : Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regresi linier, menggunakan pendekatan serial mediassi.</p>	<p>Job autonomy dan perceived organizational support berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i>, dengan mediasi berantai melalui <i>psychological capital</i> dan <i>Work-Life Balance</i>. PsyCap dan WLB berperan penting dalam menurunkan turnover.</p>
16.	<p>Nama: Ae-ri Choi & Jee-In Hwang</p> <p>Tahun : 2023 [40]</p>	<p><i>Effects of Job Embeddedness, Professional Self-concept, and Work-life balance on Clinical Nurses' Intention to stay</i></p>	<p>Mengidentifikasi pengaruh <i>job embeddedness</i>, <i>professional self-concept</i>, dan <i>Work-life balance</i> terhadap <i>intention to stay</i> pada perawat klinis di</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Populasi & Sampel : 296 perawat klinis di universitas rumah sakit di Seoul</p> <p>Analisis Data : SPSS, t-test, ANOVA, korelasi</p>	<p><i>Job embeddedness</i> dan <i>professional self-concept</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i>, sedangkan <i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan. Faktor <i>community suitability</i> dan <i>job satisfaction</i> menjadi subfaktor yang paling kuat.</p>

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
			rumah sakit universitas di Seoul.	Pearson, dan regresi berganda.	
17.	Nama: Putri Azzahra Febriyanthy & Fetty Poerwita Sary Tahun : 2024 [41]	<i>The Effect of Career Development and Work Life Balance Toward Intention to stay on Generation Z in Bandung Raya</i>	Mengetahui pengaruh <i>career development</i> dan <i>Work-life balance</i> terhadap <i>intention to stay</i> pada generasi Z di wilayah Bandung Raya.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : 150 responden generasi Z di Bandung Raya, dengan purposive sampling. Analisis Data : Deskriptif dan SEM-PLS.	<i>Career development</i> dan <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . Semakin baik pengembangan karir dan keseimbangan kerja, semakin tinggi niat bertahan generasi Z.
18.	Nama: Audiya Khilya Wardah & Helmi Haris Tahun : 2025 [42]	<i>The Influence of Work-life balance, Burnout, and Job Satisfaction on Intention to stay on Generation Z Employees in Surakarta City</i>	Mengetahui pengaruh <i>work-life balance</i> , <i>burnout</i> , dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>intention to stay</i> pada karyawan generasi Z di Surakarta.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : 96 responden generasi Z di Surakarta. Analisis Data : SPSS: Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regresi linier.	<i>Work-life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> ; <i>burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan.
19.	Nama: Intan Nur Sofia & Walyoto	<i>The Effect of Work-life balance on</i>	Menganalisis pengaruh <i>Work-life</i>	Metode : Kuantitatif	<i>Psychological empowerment</i> berpengaruh positif terhadap

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	Tahun : 2021 [43]	<i>Intention to stay Mediated by Psychological Empowerment</i>	<i>balance</i> terhadap <i>intention to stay</i> dengan mediasi <i>psychological empowerment</i> pada perawat perempuan di Kabupaten Sragen.	Populasi & Sampel : 187 perawat perempuan di Sragen. Analisis Data : SEM dengan AMOS 22.	<i>supervisor support</i> dan <i>intention to stay</i> , namun tidak memediasi hubungan antara <i>job autonomy</i> dan <i>intention to stay</i> . <i>Supervisor support</i> merupakan variabel paling berpengaruh terhadap niat bertahan.
20.	Nama: Mohammad Rofiqi Azkiya Tahun : 2024 [44]	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Intention to stay</i> dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. Sumber Abadi Bersama)	Mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Intention to stay</i> , dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel mediasi (studi pada PT. Sumber Abadi Bersama).	Metode : Kuantitatif Sampel : 86 responden. Analisis Data : SmartPLS: Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regrasi linier, Uji mediasi.	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Intention to stay</i> . <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> . <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Intention to stay</i> . <i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Intention to stay</i> .
21.	Nama: Mohammad Reza Shah Palehpy & Endang Suprapti	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap <i>Turn</i>	Mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap <i>turnover</i>	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : 56 responden (karyawan PT	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan; pelatihan kerja juga berpengaruh positif

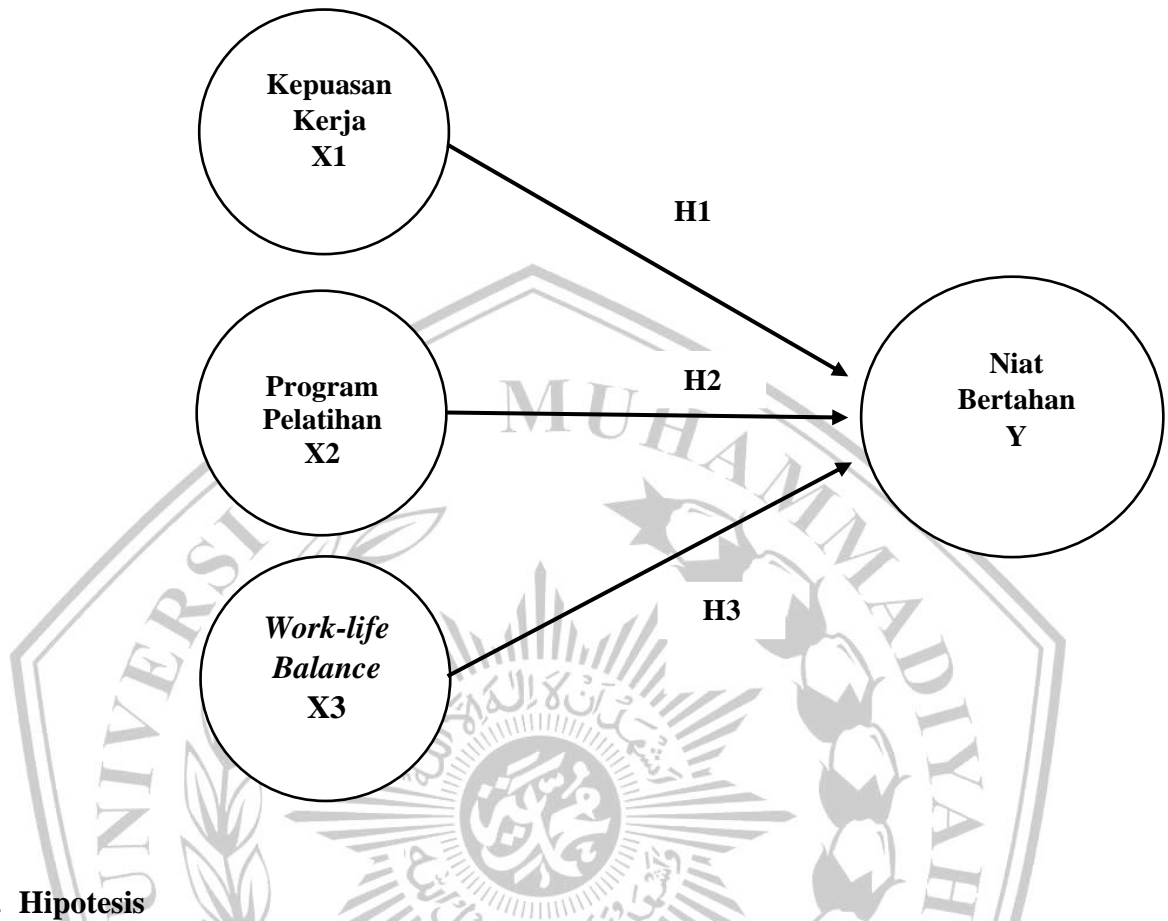
NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	Tahun : 2025 [45]	<i>Over</i> Karyawan Pada Pt Gading Semesta Transwisata Di Tangerang Selatan	karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT Gading Semesta Transwisata.	Gading Semesta Transwisata). Analisis Data : SPSS: Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regrasi linier.	signifikan; keduanya secara simultan berpengaruh terhadap turnover karyawan.
22.	Nama: Muhammad Donal Mon & Stephanie Mulyadi Tahun : 2021 [46]	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam	Meneliti pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta pemberdayaan karyawan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hotel berbintang di Batam.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : 274 karyawan hotel berbintang di Batam. Analisis Data : PLS-SEM: Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regrasi linier, Uji Mediasi.	Pelatihan dan pengembangan serta pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
23.	Nama: Pradino Kusumo & Muhammad Donal Mon Tahun : 2024	<i>The Role of Training and Satisfaction to Increase Employee Retention in the</i>	Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap retensi dan turnover intention dengan kepuasan karyawan sebagai	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : Karyawan industri manufaktur di	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, retensi, dan turnover intention; kepuasan kerja berpengaruh positif

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Fokus & Tujuan	Metode, Populasi dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	[47]	<i>Manufacturing Industry in Batam</i>	variabel mediasi pada industri manufaktur di Batam.	Batamindo Industrial Area, 478 responden Analisis Data : SmartPLS : Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regrasi linier.	signifikan terhadap retensi dan turnover intention.
24.	Nama: Taufik Setyadi & Rokhmad Budiyo Tahun : 2021 [11]	Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja Terhadap <i>Intention to stay</i>	Menganalisis pengaruh program pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja terhadap <i>intention to stay</i> dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.	Metode : Kuantitatif Populasi & Sampel : Karyawan PT Asuransi Jiwa Generali Indonesia IV Semarang sebanyak 48 orang. Analisis Data : Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Analisis regrasi linier, Uji mediasi.	Program pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi; ketiganya juga berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> .

C. Kerangka Pikir

Sebuah kerangka konseptual adalah alat yang digunakan peneliti untuk membimbing penelitian mereka. Alat tersebut adalah seperangkat ide yang digunakan untuk struktur penelitian, sejenis peta yang mungkin termasuk pertanyaan penelitian, tinjauan literature, metode dan analisis data. Kerangka pikir dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel kepuasan kerja, program pelatihan, dan *Work-life balance* terhadap *intention to stay*. Ketiga variabel tersebut dipandang sebagai bentuk dukungan organisasi yang mampu membangun hubungan timbal balik positif antara perusahaan dan karyawan sesuai dengan prinsip *Social Exchange Theory (SET)*. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki persepsi positif terhadap organisasi, merasa dihargai, dan cenderung menunjukkan loyalitas serta komitmen untuk tetap bertahan. Demikian pula, pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri karyawan, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menciptakan kondisi psikologis yang stabil, mengurangi stres, serta memperkuat keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja, program pelatihan, dan *Work-life balance* berperan penting secara sinergis dalam meningkatkan *intention to stay* karyawan.

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to stay*

Kepuasan kerja berperan krusial dalam memperkuat niat karyawan untuk tetap bertahan di organisasi, karena karyawan yang puas cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi dan mengurangi kecenderungan turnover. Namun, penelitian oleh Nurul Arohmah, Prayekti, & Selamat Hartanto [17] menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Sebaliknya, Melani Citra Dewi & Heru Mulyanto [9] menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* melalui peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan temuan tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

2. Pengaruh Program Pelatihan terhadap *Intention to stay*

Program pelatihan menjadi instrumen utama organisasi untuk mengembangkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan retensi. Penelitian Taufik Setyadi & Rokhmad Budiyo [11] menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* melalui peningkatan komitmen organisasi. Meskipun demikian, Nelson & Viona [48] menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi, tetapi tetap mendukung kepuasan dan keterikatan karyawan. Mengingat hasil penelitian tersebut, hipotesis yang dibuat adalah:

H2: Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

3. Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Intention to stay*

Work-life balance (WLB) atau keseimbangan kerja-hidup secara signifikan memengaruhi kesejahteraan karyawan, di mana keseimbangan yang baik mengurangi stres, meningkatkan kepuasan, dan memperkuat niat untuk bertahan. Penelitian oleh Helena Sihotang & Pandapotan Sitompul [49] mengonfirmasi bahwa *WLB* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan negatif terhadap *turnover intention*. Temuan serupa diperoleh dari Ni Kadek Yulia Pridayanti et al. [50], yang membuktikan pengaruh negatif signifikan *WLB* terhadap *turnover intention* sehingga semakin baik *WLB*, semakin tinggi *intention to stay*. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H3: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.