

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian faktor apa saja yang mempengaruhi intensi berpindah pegawai. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan sebagai berikut:

2.1.1 Prayogi et al., (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi *et al.*, (2019) dengan judul “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*” bertujuan untuk membuktikan pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap intensi berpindah *account officer* di bank syariah di Kota Medan melalui mediasi kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini berjumlah 150 *account officer*. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling*, penentuan sampel menggunakan rumus *Sloving*. Adapun teknik analisa data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif

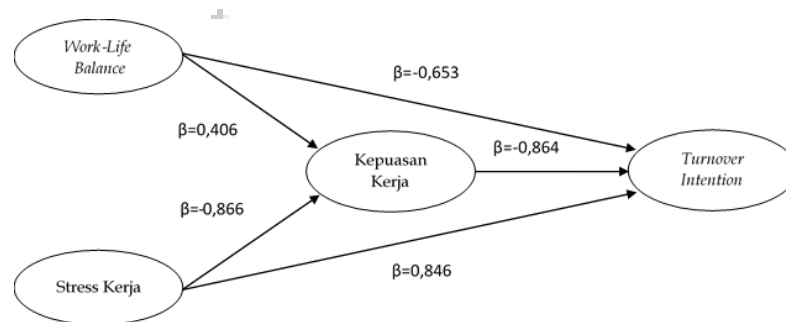
signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di Kota Medan, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.
2. Dalam pengambilan sampel, peneliti terdahulu menggunakan metode *probability sampling* sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode *purposive sampling*.



Sumber: Prayogi *et al.*, (2019)

Gambar 2.1
Kerangka Hasil Penelitian Prayogi *et al.*, (2019)

2.1.2 Dewi & Sriathi (2019)

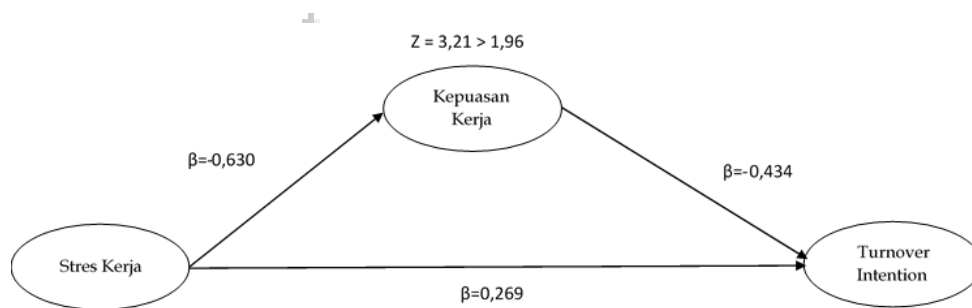
Penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” dilakukan oleh Dewi & Sriathi (2019) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi berpindah, serta untuk mengetahui peran dari kepuasan kerja dalam perannya sebagai mediator antara stres kerja dan intensi berpindah. Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*, sehingga didapati sampel sebanyak 72 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah, stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, dan kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan variabel intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menggunakan metode *proportionate stratified random*, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode *purposive sampling*.
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Rumah Sakit Bali Royal Hospital, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Perusahaan yang berada di Kota Jakarta.



Sumber: Dewi & Sriathi (2019)

Gambar 2.2 Kerangka Hasil Penelitian Dewi & Sriathi (2019)

2.1.3 Sismawati & Lataruva (2020)

Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*” dilakukan oleh Sismawati & Lataruva (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap intensi berpindah pegawai generasi Y melalui kepuasan kerja sebagai mediasi di PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang. Populasi penelitian ini adalah pegawai bank yang lahir pada tahun 1980 – 2000 atau yang dikenal sebagai generasi Y, diperoleh 55 pegawai sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan 7 poin skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan metode analisis jalur dan uji Sobel yang digunakan untuk menggambarkan efek mediasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi

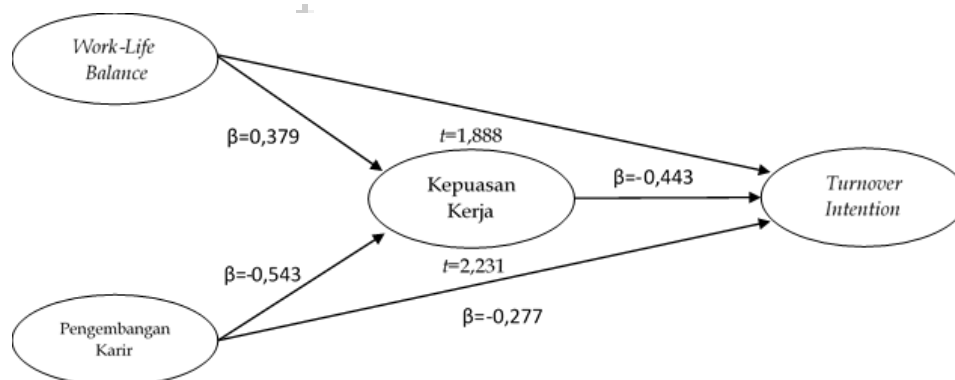
berpindah, keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah. Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada generasi Y, sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitian pada generasi Z.
2. Penelitian terdahulu mengambil sampel penelitian di Kota Semarang, sedangkan penelitian saat ini mengambil sampel penelitian di Kota Jakarta.
3. Peneliti terdahulu menggunakan 7 poin skala *Likert*, sedangkan peneliti saat ini hanya menggunakan 5 poin skala *Likert*.



Sumber: Sismawati & Lataruva (2020)

Gambar 2.3
Kerangka Hasil Penelitian Sismawati & Lataruva (2020)

2.1.4 Sutikno (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)”. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT Delta Dunia Sandang Tekstil. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional random sampling*, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode analisis jalur. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020) ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan

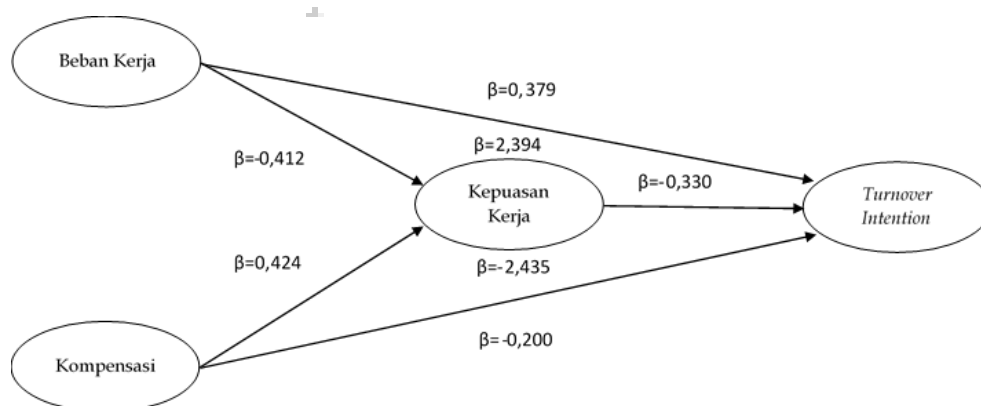
terhadap intensi berpindah, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu menggunakan beban kerja sebagai variabel independen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di Kota Semarang, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.



Sumber: Sutikno (2020)

Gambar 2.4
Kerangka Hasil Penelitian Sutikno (2020)

2.1.5 Vizano et al., (2020)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia*” dilakukan oleh Vizano et al., (2020) untuk mengetahui pengaruh terhadap intensi berpindah di kalangan manajer perusahaan di Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 215 responden yang diklasifikasikan pada kelompok manajer menengah dengan minimum 1 tahun pengalaman kerja di dua industri berbeda yaitu industri manufaktur dan industri layanan. Kuesioner yang dibagikan diukur dengan 7 poin skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model – Linear Structural Relationship* (SEM-LISREL). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan, hubungan karir terhadap kepuasan berpengaruh positif signifikan, hubungan kompensasi terhadap intensi berpindah berpengaruh negatif signifikan, hubungan karir terhadap intensi

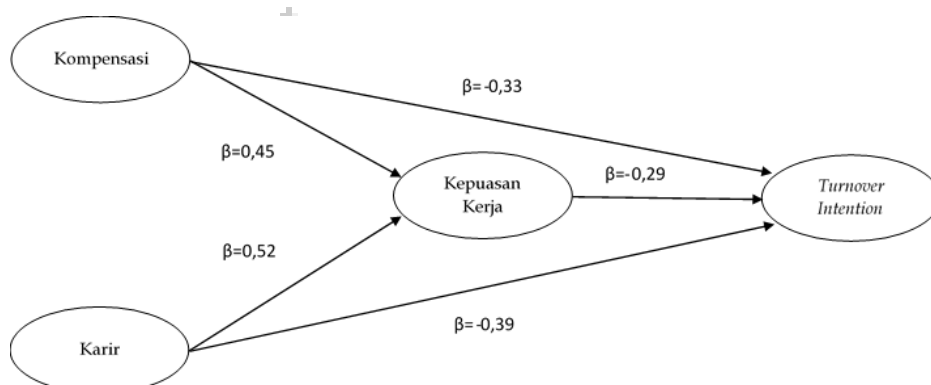
berpindah berpengaruh negatif signifikan, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu menggunakan 7 poin skala *Likert* dalam pengukuran kuesionernya, sedangkan peneliti saat ini menggunakan 5 poin skala *Likert* dalam pengukuran kuesionernya.
2. Peneliti terdahulu menggunakan karir sebagai variabel dependen lainnya, sedangkan peneliti saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja sebagai variabel dependen lainnya.



Sumber: Vizano *et al.*, (2020)

Gambar 2.5
Kerangka Hasil Penelitian Vizano *et al.*, (2020)

2.1.6 Nurdin & Rohaeni (2020)

Penelitian yang berjudul “*Work-Life Balance* dan dampaknya terhadap *Intention Turnover* pada Generasi Millennial: Peran Mediasi *Job Satisfaction*” dilakukan oleh Nurdin & Rohaeni, (2020) untuk mengetahui besar pengaruh dan kontribusi keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah pada generasi milenial yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang bekerja pada perusahaan yang berwilayah di Kota Bandung dengan jenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan berusia 20 tahun hingga 38 tahun, sehingga didapati 97 responden sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian ini diambil dengan menyebarkan kuesioner dengan teknik *nonprobability sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dan dibantu dengan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Skala kuesioner dalam penelitian ini menggunakan 5 poin skala *Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

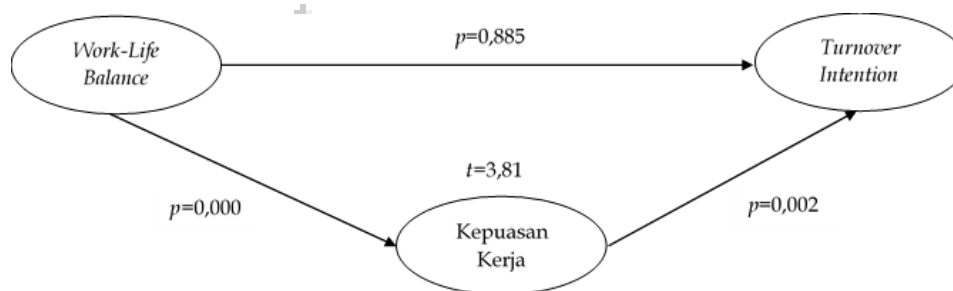
keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan sampel generasi Y (milenial), sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian dengan sampel generasi Z.
2. Peneliti terdahulu hanya melakukan penelitian di Kota Bandung, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.



Sumber: Nurdin & Rohaeni (2020)

Gambar 2.6
Kerangka Hasil Penelitian Nurdin & Rohaeni (2020)

2.1.7 Siregar & Maryati (2021)

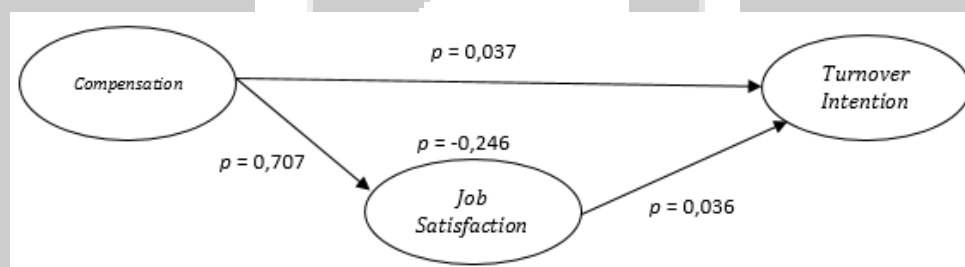
Penelitian yang dilakukan Siregar & Maryati (2021) berjudul “*Effect of Compensation Towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT Madya Karya Putra*” ini memiliki tujuan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan intensi berpindah di PT Madya Karya Putra. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 responden dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan intensi berpindah.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kompensasi sebagai variabel dependen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel independen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu menggunakan SPSS sebagai perangkat lunak olah data, sedangkan peneliti saat ini menggunakan WARP-PLS sebagai perangkat lunak olah data.
2. Peneliti terdahulu dilakukan di Kota Yogyakarta, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.



Sumber: Siregar & Maryati (2021)

Gambar 2.7
Kerangka Hasil Penelitian Siregar & Maryati (2021)

2.1.8 Ramlah et al., (2021)

Penelitian yang berjudul “*The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction*” dilakukan oleh Ramlah et al., (2021) untuk menganalisis peran kompensasi dan stres kerja terhadap

intensi berpindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT Infomedia Nusantara Malang selama 4 bulan, sejak bulan Januari 2021 hingga bulan Mei 2021. Populasi dari penelitian ini merupakan pegawai PT Infomedia Nusantara Malang dengan sampel 106 pegawai dari divisi pemasaran sebagai *Tele Account Management (TAM)*. Pengumpulan data sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan *software WarpPLS*. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja.

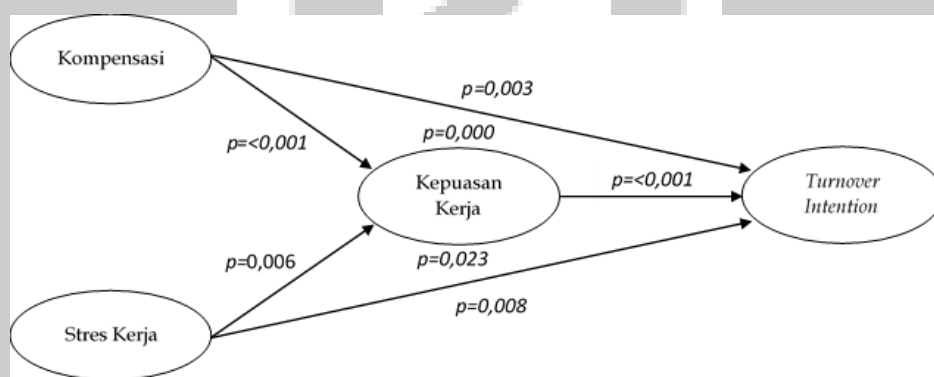
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan kompensasi dan stres kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.

3. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di Kota Malang, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.
2. Peneliti terdahulu memilih seluruh pegawai dari berbagai kalangan generasi untuk menjadi objek penelitian, sedangkan peneliti saat ini memilih pegawai yang tergolong ke dalam generasi Z untuk menjadi objek penelitian.



Sumber: Ramlah *et al.*, (2021)

Gambar 2.8
Kerangka Hasil Penelitian Ramlah *et al.*, (2021)

2.1.9 Gede *et al.*, (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Gede *et al.*, (2021) berjudul “*Transformational Leadership, Work Stress, and Turnover Intention: the Mediating Role of Job Satisfaction*” memiliki tujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam

memediasi kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap intensi berpindah. Penelitian ini dilakukan di PT. Aerodood Indonesia unit Denpasar. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 100 pegawai, diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data diambil melalui wawancara, observasi, dan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM)-PLS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini menemukan hubungan kepemimpinan transformasional terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja dengan hasil negatif signifikan, artinya ketika kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja meningkat, maka intensi berpindah menurun. Kemudian menemukan hubungan stres kerja terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja dengan nilai positif signifikan, artinya ketika stres kerja melalui kepuasan kerja meningkat, maka intensi berpindah akan meningkat.

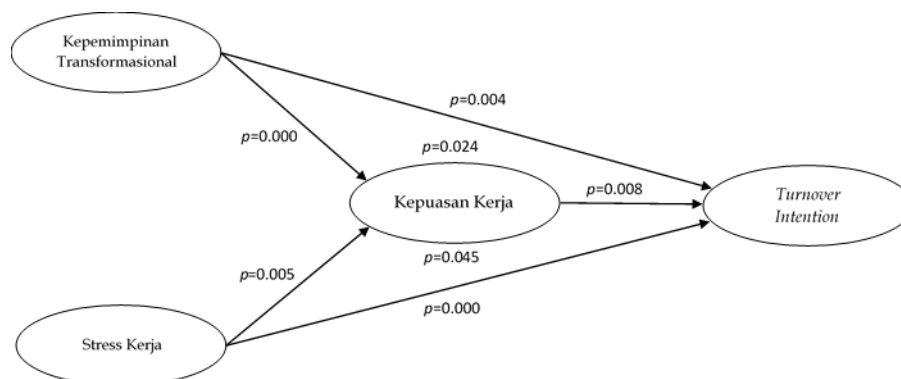
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan stres kerja sebagai variabel independen.

2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
4. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan 5 poin skala *Likert* dalam pengukuran kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Pulau Bali, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kota Jakarta.



Sumber: Gede *et al.*, (2021)

Gambar 2.9
Kerangka Hasil Penelitian Gede *et al.*, (2021)

2.1.10 Ariyanti & Suartina (2021)

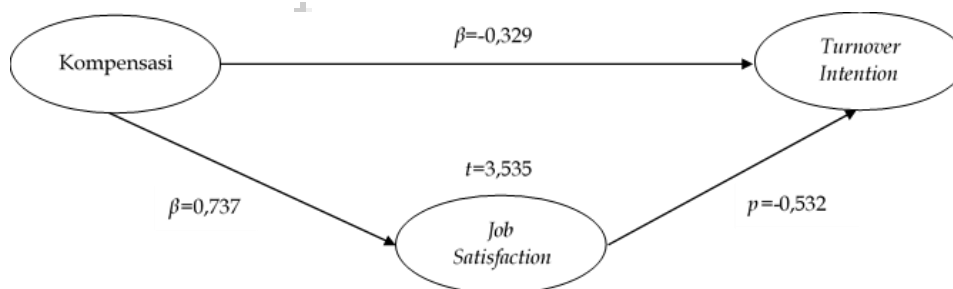
Ariyanti & Suartina (2021) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja sebagai mediasi di dalam PT Super Horeca Niaga Denpasar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai PT Super Horeca Niaga Denpasar sejumlah 50 pegawai dan dalam pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik sensus. Metode yang digunakan dalam pengambilan data melalui wawancara, observasi, studi pustaka, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu dilakukan di Kota Bali, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kota Jakarta.
2. Dalam proses pengambilan data, peneliti terdahulu menggunakan metode observasi dan wawancara, sedangkan peneliti saat ini hanya menggunakan metode kuesioner.



Sumber: Ariyanti & Suartina (2021)

Gambar 2.10
Kerangka Hasil Penelitian Ariyanti & Suartina (2021)

2.1.11 Marcella & Ie (2022)

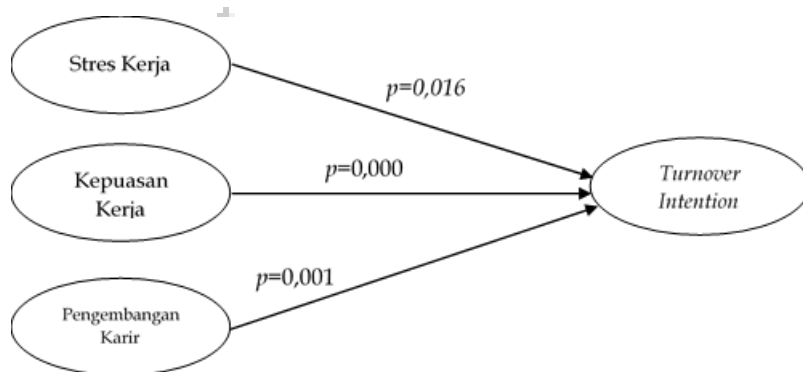
Penelitian yang dilakukan oleh Marcella & Ie (2022) ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Karyawan” bertujuan untuk mengetahui dampak dari stres kerja, kepuasan kerja, serta adanya pengembangan karir terhadap intensi berpindah pada pegawai PT XYZ. Penelitian ini menggunakan populasi pegawai yang bekerja di bawah badan usaha selama satu tahun. Metode *sampling* yang digunakan yaitu metode *purposive sampling*, sehingga didapati 65 responden yang memenuhi kriteria untuk menjadi sampel penelitian. Pengolahan data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* SmartPLS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah, dan pengembangan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan stres kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan metode *purposive sampling* untuk mengambil sampel penelitian.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu menggunakan pengembangan karir sebagai variabel dependen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi sebagai variabel dependen.
2. Peneliti terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.



Sumber: Marcella & Ie (2022)

Gambar 2.11
Kerangka Hasil Penelitian Marcella & Ie (2022)

2.1.12 Basem et al., (2022)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation, Workload, and Work-Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable*” dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi, beban kerja, dan terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dari penelitian ini berjumlah 271 pekerja RS Bangkinang, dengan jumlah sampel sebesar 182 pekerja RS Bangkinang yang didapati dengan menggunakan metode *accidental random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pegawai, kepuasan kerja tidak dapat memediasi beban kerja terhadap loyalitas pegawai, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai, kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap loyalitas pegawai, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai, kepuasan kerja

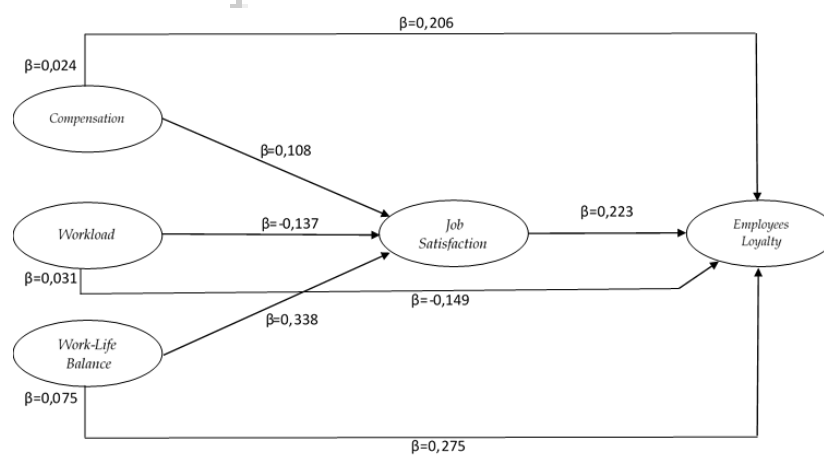
dapat memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran 5 poin.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu menggunakan loyalitas pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
2. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di Kota Riau, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.
3. Peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan objek penelitian semua usia, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian dengan objek penelitian generasi Z.



Sumber: Basem *et al.*, (2022)

Gambar 2.12
Kerangka Hasil Penelitian Basem *et al.*, (2022)

2.1.13 Wahyuni *et al.*, (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni *et al.*, (2022) berjudul “*The Effect of Transformational Leadership and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable*” ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional dan stress kerja mempengaruhi intensi berpindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengambil responden pada 3 lokasi berbeda, yaitu Pusat Pemerintahan Desa Yogyakarta, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, dan PT X di Yogyakarta, sehingga sampel pada penelitian ini didapati 125 responden melalui teknik *purposive convenience sampling*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dan menggunakan SEM sebagai metode analisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh

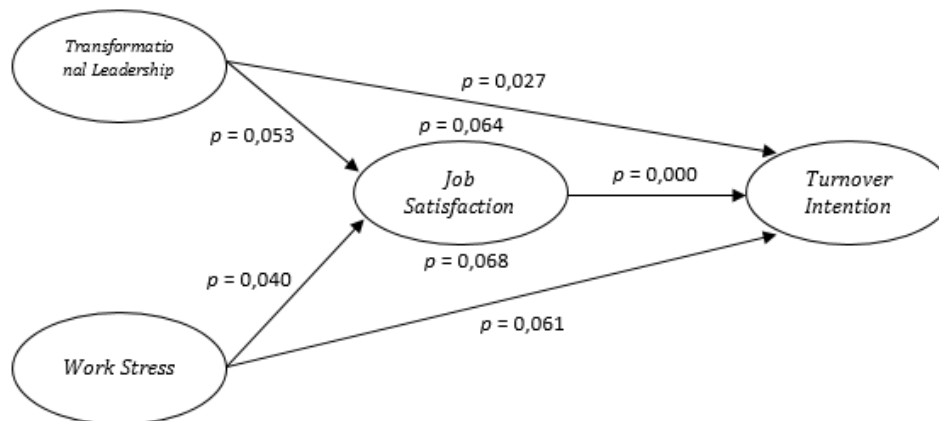
secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap intensi berpindah, stress kerja tidak berpengaruh terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi kepemimpinan kerja terhadap intensi berpindah, sedangkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan antara stress kerja terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
3. Sample penelitian yang diisyaratkan harus memiliki minimum masa kerja 1 tahun.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di DIY Yogyakarta, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.
2. Peneliti terdahulu melakukan pengambilan sample dengan menggunakan teknik *purposive convenience sampling*, sedangkan peneliti saat ini menggunakan teknik *purposive sampling*.



Sumber: Wahyuni *et al.*, (2022)

Gambar 2.13
Kerangka Hasil Penelitian Wahyuni *et al.*, (2022)

2.1.14 Naini & Riyanto (2023)

Penelitian yang berjudul “*The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction*” dilakukan oleh Naini & Riyanto (2023) bertujuan untuk menganalisis efek dari dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan 62 pegawai tetap pada PT ABB sebagai sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi berpindah, terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi berpindah, dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah, dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan

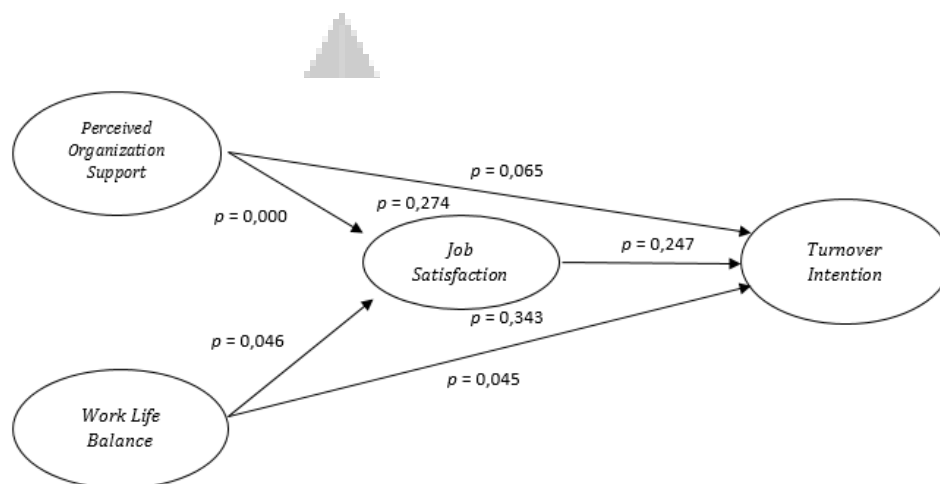
terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan variabel intensi berpindah sebagai variabel dependen.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, sedangkan peneliti saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Sampel penelitian peneliti terdahulu merupakan pegawai tetap pada perusahaan PT ABB, sedangkan penelitian saat ini merupakan seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.



Sumber: Naini & Riyanto (2023)

Gambar 2.14
Kerangka Hasil Penelitian Naini & Riyanto (2023)

2.1.15 Rangga & Hermiati (2023)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi” dilakukan oleh Rangga & Hermiati (2023) bertujuan untuk menguji apakah stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap intensi berpindah dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai generasi Z yang berada di Kabupaten Bekasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan perhitungan rumus *Lemeshow*, sehingga didapati 100 sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Data dalam penelitian diolah menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak *Lisrel*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja,

ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah, ketidakamanan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi berpindah, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi berpindah yang dimediasi kepuasan kerja, dan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi berpindah yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

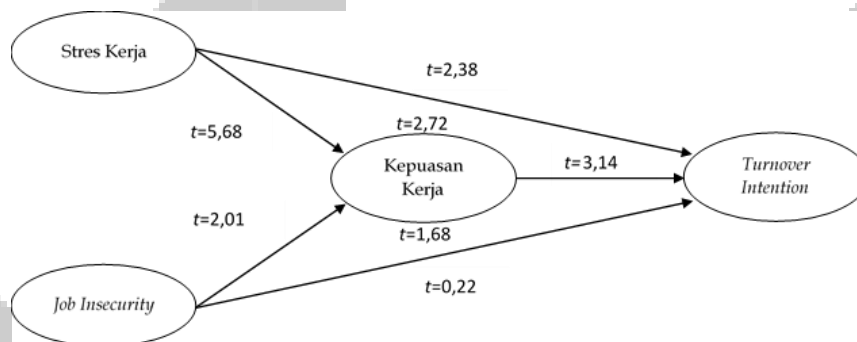
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan stres kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
3. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
4. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini memilih pegawai generasi Z sebagai objek penelitian.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menggunakan ketidakamanan kerja sebagai variabel independen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Kabupaten Bekasi, sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta



Sumber: Rangga & Hermiati (2023)

Gambar 2.15
Kerangka Hasil Penelitian Rangga & Hermiati (2023)

2.1.16 Gessesse & Premanandam (2023)

Penelitian yang berjudul “*The Mediating Role of Affective Commitment on The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention using Structural Equation Modeling: Epirical Evidence from Higher Education Institutions in Addis Ababa, Ethiopia*” dilakukan oleh Gessesse & Premanandam (2023) bertujuan untuk menguji efek mediasi dari komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan intensi berpindah terhadap pengajar di Institut Pendidikan Tinggi Addis Ababa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian korelasi desain. Populasi dari penelitian ini merupakan tenaga pengajar tetap di Institut Pendidikan Tinggi Addis Ababa, dengan menggunakan metode sampling propotional stratified random sehingga didapati 319 responden. Data penelitian diambil melalui kuesioner terstruktur yang dikelola sendiri dan dianalisis dengan

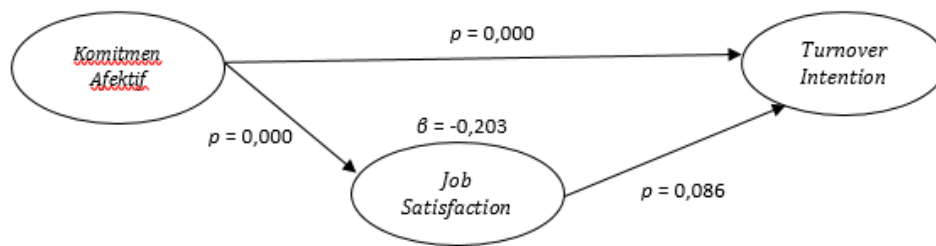
menggunakan model SEM. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa komitmen afektif dapat memediasi penuh hubungan antara kepuasan kerja dan intensi berpindah, namun hubungan secara langsung antara kepuasan kerja terhadap intensi berpindah tidak signifikan dengan nilai $p < 0.05$.

Persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini menggunakan variabel intensi berpindah sebagai variabel dependen.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu menggunakan komitmen afektif sebagai variabel independen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada sebuah institusi pendidikan, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian secara general di perusahaan swasta yang ada di Kota Jakarta.



Sumber: Gessesse & Premanandam (2023)

Gambar 2.16
Kerangka Hasil Penelitian Gessesse & Premanandam (2023)

2.1.17 Almubarakah et al., (2024)

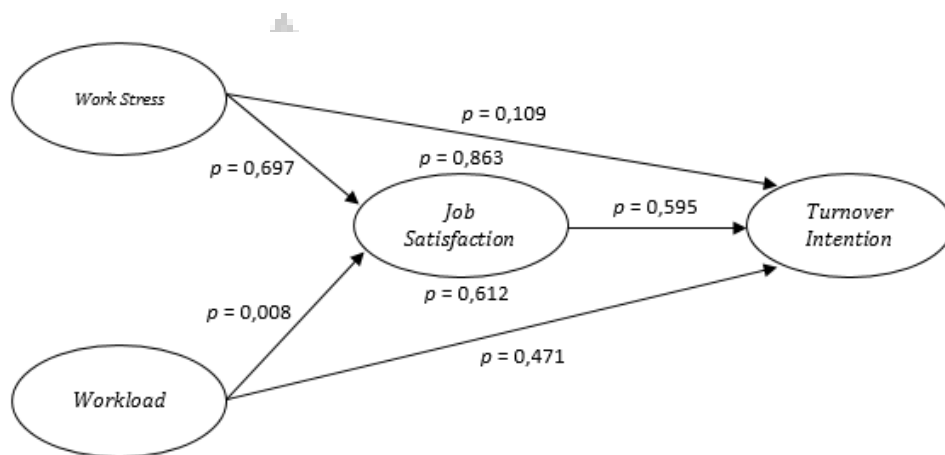
Penelitian yang dilakukan oleh Almubarakah *et al.*, (2024) berjudul “Hospital Nurse Turnover Intention: The Role of Work Stress and Workload with Job Satisfaction as Mediation”. Penelitian ini menggunakan 127 responden dari 185 perawat yang ada di RS Purwokerto, terdiri dari 31 perawat laki-laki dan 96 perawat perempuan. Pengumpulan data dimulai dari bulan Desember 2023 hingga Januari 2024. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *teknik convenience sampling*, dengan menetapkan kuota sebanyak mungkin di RS. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah, stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, serta variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan beban kerja terhadap intensi berpindah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan stres kerja sebagai variabel independen.
2. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
3. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan intensi berpindah sebagai variabel dependen.
4. Peneliti terdahulu dan saat ini menggunakan PLS sebagai alat bantu pengolahan data.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu dilakukan di Kota Purwokerto, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.
2. Teknik sampling untuk mengumpulkan data yang digunakan peneliti terdahulu yaitu dengan *convenience sampling*, sedangkan peneliti saat ini menggunakan teknik *purposive sampling*.



Sumber: Almubarokah *et al.*, (2024)

Gambar 2.17
Kerangka Hasil Penelitian Almubarokah *et al.*, (2024)

2.1.18 Putri & Kustini (2024)

Putri & Kustini (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Berpindah melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pekerja generasi Z di Surabaya”. Penelitian ini menggunakan 105 pekerja sebagai sampel penelitian, ditentukan dengan menggunakan rumus Ferdinand. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS. Peneliti menggunakan Google Form sebagai form kuesioner dan pengumpulan hasil menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, stress kerja memiliki pengaruh yang tidak begitu signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi

berpindah, stress kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap intensi berpindah, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap intensi berpindah, keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif, dan stress kerja terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif.

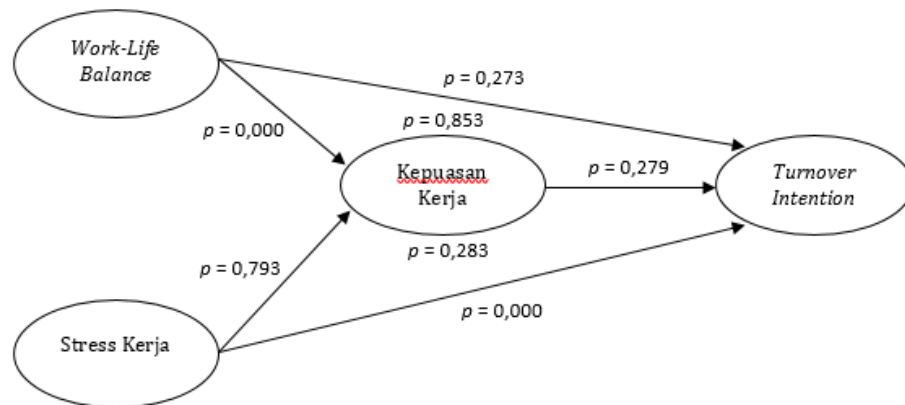
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja sebagai variabel independen.
2. Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
3. Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan variabel intensi berpindah sebagai variabel dependen.
4. Peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini melakukan penelitian pada generasi Z yang telah bekerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Peneliti terdahulu melakukan penelitian di Kota Surabaya, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di Kota Jakarta.

2. Responden pada peneliti terdahulu telah bekerja kurang dari satu tahun, sedangkan responden pada peneliti saat ini harus telah bekerja sekurangnya satu tahun.



Sumber: Putri & Kustini (2024)

Gambar 2.18
Kerangka Hasil Penelitian Putri & Kustini (2024)

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Prayogi et al. (2019)	Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel Independen: 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja 2. Stres Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja	152 <i>Account Officers</i> Enam Bank Syariah Kota Medan	<i>Structural Equation Modeling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi berpindah 3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah 5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi berpindah 6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja dengan intensi berpindah
Dewi & Sriathi, (2019)	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Variabel Independen: 1. Stres Kerja Variabel Dependen: 2. Intensi Berpindah Variabel Mediasi:	72 pegawai tetap Rumah Sakit Bali Royal	<i>Path Analisis</i> , Uji Reliabilitas, dan Uji Sobel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah 2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 4. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		1. Kepuasan Kerja			antara stres kerja terhadap intensi berpindah
Sismawati & Lataruva, (2020)	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Variabel Independen: 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja 2. Pengembangan Karir Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja	55 Pegawai PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang (Generasi Y)	Analisis Regresi Berganda	1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 4. Pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 5. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap intensi berpindah
Sutikno (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Karyawan PT Delta Dunia Sandang Tekstil)	Variabel Independen: 1. Beban Kerja 2. Kompensasi Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah	100 karyawan PT Delta Dunia Sandang Tekstil	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah 4. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja			terhadap intensi berpindah 5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 6. Kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja dan kompensasi terhadap intensi berpindah
Vizano et al. (2020)	<i>The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia</i>	Variabel Independen: 1. Kompensasi 2. Karir Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah	215 karyawan level middle managers	<i>Structural Equation Model – Linear Structural Relationship</i>	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 4. Karir berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah
Nurdin & Rohaeni (2020)	<i>Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah	97 karyawan generasi milenial	<i>Structural Equation Modelling</i>	1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi berpindah 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja			signifikan terhadap intensi berpindah 4. Kepuasan kerja dapat memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah
Siregar & Maryati (2021)	<i>Effect od Compensation Towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT Madya Karya Putra</i>	Variabel Independen: 1. Kompensasi Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja	48 karyawan permanen di PT Madya Karya Putra	<i>Classic Assumption Test</i>	1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh secara negaitf dan signifikan terhadap intensi berpindah 3. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah 4. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan intensi berpindah
Gede et al., (2021)	<i>Transformational Leadership, Work Stress, and Turnover Intention: the Mediating Role of Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan Transformasional 2. Stres Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi:	100 karyawan PT Aerofood Indonesia Denpasar	<i>Partial Least Square</i>	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap intensi berpindah 2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		1. Kepuasan Kerja			kepuasan kerja 5. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja 6. Kepuasan kerja dapat memediasi variabel kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap intensi berpindah
Ramlah et al. (2021)	<i>The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention Through Mediation of Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: 1. Kompesasi 2. Stres Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja	106 karyawan divisi pemasaran PT Infomedia Nusantara Malang	<i>Structural Equation Modeling</i>	1. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap intensi berpindah secara negatif signifikan. 7. Kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap intensi berpindah secara

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Ariyanti & Suartina (2021)	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> pada PT Super Horeca Niaga	Variabel Independen: 1. Kompensasi Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja	50 karyawan PT Super Horeca Niaga	Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur	positif signifikan. 1. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 4. Kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap intensi berpindah
Marcella & Ie (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Variabel Independen: 1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Pengembangan Karir Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah	65 karyawan PT XYZ	<i>Structural Equation Modeling</i>	1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah 3. Pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi berpindah
Basem <i>et al.</i> , (2022)	<i>The Effect of Compensation, Workload, and Work-Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating</i>	Variabel Independen: 1. Kompensasi	95 suster di RS Iswahjudi Maospati Air	Regresi Linear Berganda	1. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pegawai 2. Kepuasan kerja tidak dapat memoderasi

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Variable</i>	2. Beban Kerja 3. Keseimbangan Kehidupan Kerja Variabel Dependen: 1. Loyalitas Pegawai Variabel Moderasi: 1. Kepuasan Kerja	Base Hospital		beban kerja terhadap loyalitas pegawai 3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai 4. Kepuasan kerja dapat memoderasi kompensasi terhadap loyalitas pegawai 5. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai 6. Kepuasan kerja dapat memoderasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas pegawai 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai
Wahyuni et al., (2022)	<i>The Effect of Transformational Leadership and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan Transformasional 2. Stres Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi:	125 pekerja kontrak di Pemerintahan Desa Yogyakarta, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, dan PT X Yogyakarta	<i>Structural Equation Modeling</i>	1. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah 4. Stres kerja tidak memiliki pengaruh

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		1. Kepuasan Kerja			terhadap intensi berpindah 5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah 6. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja 7. Stres kerja berpengaruh terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja
Naini & Riyanto (2023)	<i>The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention through Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: 1. Dukungan Organisasi 2. Keseimbangan Kehidupan Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja	62 karyawan tetap PT ABB	<i>SEM-PLS</i>	1. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah 4. Dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah 5. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Rangga Hermiati (2023)	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi	Variabel Independen: 1. Stres Kerja 2. Keamanan Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja	100 karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi	<i>Structural Equation Modeling</i>	terhadap intensi berpindah 6. Dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja 7. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja 1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Keamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah 4. Keamanan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi berpindah 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi berpindah 6. Kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap intensi berpindah secara signifikan 7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Gessesse & Premanandam (2023)	<i>The Mediating Role of Affective Commitment on the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention using Structural Equation Modeling: Empirical Evidence from Higher Education Institutions ind Addis Ababa, Ethiopia</i>	Variabel Independen: 1. Kepuasan Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Komitmen Afektif	319 akademisi Institusi swasta dan negeri di Addis Ababa	<i>Structural Equation Modeling</i>	keamanan kerja terhadap intensi berpindah secara signifikan 1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif 3. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi berpindah 4. Komitmen afektif dapat memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap intensi berpindah secara signifikan
Almubarakah et al., (2024)	<i>Hospital Nurse Turnover Intention: The Role of Work Stress and Workload with Job Satisfaction as Mediation</i>	Variabel Independen: 1. Stres Kerja 2. Beban Kerja Variabel Dependen: 1. Intensi Berpindah Variabel Mediasi: 1. Kepuasan Kerja	127 perawat di rumah sakit tipe C Purwokerto	<i>Partial Least Square</i>	1. Stres kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah 2. Beban kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah 3. Stres kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Beban kerja berpengaruh secara positif

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					<p>dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>5. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap intensi berpindah</p>
<p>Futri & Kustini (2024)</p>	<p><i>The Effect of Work Life Balance and Work Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction as an Intervening Variable on Generation Z Employees in Surabaya</i></p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja 2. Stres Kerja <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intensi Berpindah <p>Variabel Mediasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 	<p>105 karyawan generasi Z yang bekerja di Surabaya</p>	<p><i>SEM-PLS</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Stres kerja berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap intensi berpindah 4. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi berpindah 5. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap intensi berpindah 6. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja namun tidak signifikan

Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					7. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja namun tidak signifikan

Sumber: (Almubarakah et al., 2024; Ariyanti & Suartina, 2021; Basem et al., 2022; Dewi & Sriathi, 2019; Putri & Kustini, 2024; Gede et al., 2021; Gessesse & Premanandam, 2023; Marcella & Ie, 2022; Naini & Riyanto, 2023; Nurdin & Rohaeni, 2020; Prayogi et al., 2019; Ramlah et al., 2021; Rangga & Hermiati, 2023; Siregar & Maryati, 2021; Sismawati & Lataruva, 2020; Sutikno, 2020; Vizano et al., 2020; Wahyuni et al., 2022)

2.2 Landasan Teori

Adapun dalam proses penelitian, peneliti menggunakan beberapa teori yang dijadikan sebagai acuan dasar untuk menganalisis.

2.2.1 Intensi Berpindah

Intensi berpindah merupakan suatu keinginan yang ada pada karyawan untuk keluar dan pindah dari tempat bekerjanya saat ini. Menurut Dessler (2017:326) turnover intention merupakan niat yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan perusahaan antar industri dengan alasan yang beragam. Adanya intensi berpindah pada karyawan dapat mempengaruhi produktifitas karyawan dalam bekerja dan memberikan dampak buruk pada perusahaan. Selaras dengan pernyataan Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa pada dasarnya intensi berpindah merupakan keinginan yang timbul pada karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Menurut Gede *et al.*, (2021) intensi berpindah juga dapat didefinisikan sebagai perpindahan karyawan dengan meninggalkan perusahaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang baru di perusahaan lain. Kajian lain dari Rangga & Hermiati (2023) menjelaskan bahwa intensi berpindah merupakan niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya, hal ini dilakukan secara sadar dan sukarela oleh karyawan untuk berpindah ke perusahaan lainnya yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya intensi berpindah merupakan keinginan yang ada dalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk mendapatkan pekerjaan baru lainnya.

Merujuk pada Marcella & Ie (2022) berikut merupakan indikator pengukur intensi berpindah:

- a. Pikiran untuk berhenti (*Thinking of quitting*), merujuk pada pemikiran seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search for another job*), merujuk pada keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain.
- c. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini (*Intention to quit*), merujuk pada keinginan seseorang untuk *resign* atau keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2.2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Prayogi *et al.*, (2019) keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan dalam mengatur kewajiban pekerjaan dan kewajiban kehidupan pribadi. Pendapat tersebut didukung dengan pernyataan Nurdin & Rohaeni (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara umum berkaitan erat dengan tanggung jawab karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dan tuntutan menjaga kehidupan pribadi sosialnya. Namun menjaga keseimbangan ini merupakan tantangan bagi para pekerja ketika perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, menurut Basem *et al.*, (2022) peran sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadinya seringkali menimbulkan konflik, karena adanya beberapa keterbatasan yang dialami oleh pekerja. Seperti halnya ketika karyawan diminta lembur untuk menuntaskan pekerjaannya, sehingga dapat

mengurangi waktu di rumah dan aktivitas pribadinya. Dalam hal ini peran perusahaan sangat dibutuhkan untuk membangun iklim keseimbangan kehidupan kerja para pekerjanya untuk membangkitkan antusias pekerjanya dalam bekerja. Adanya keseimbangan kehidupan kerja yang stabil akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Keseimbangan ini akan membuat sikap emosional karyawan lebih stabil dan karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh sukacita dan positif (Sismawati & Lataruva, 2020). Maka dapat disimpulkan bahwasannya keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang diatur sedemikian hingga kehidupan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya dapat berjalan dengan selaras tanpa perlu mengorbankan salah satu waktu dari dua kehidupan tersebut.

Merujuk pada Basem *et al.*, (2022) berikut adalah indikator pengukur keseimbangan kehidupan kerja:

- a. Keseimbangan waktu (*time balance*), merujuk pada ketersediaan waktu seorang pekerja terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
- b. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), merujuk pada keterlibatan seorang pekerja secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
- c. Keseimbangan kepuasan kerja (*satisfaction balance*), merujuk pada kepuasan seorang pekerja terhadap kegiatannya dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.2.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh pegawai ketika pegawai menerima tekanan secara berlebih dari pekerjaannya. Pegawai yang mengalami stres kerja akan mengalami penurunan kinerja. Menurut Rangga & Hermiati (2023) stres kerja yang dialami oleh pegawai akan menimbulkan ketegangan sehingga dampaknya emosi menjadi tidak stabil, merasa khawatir terhadap pekerjaannya, dan tidak merasa puas ataupun bahagia terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menyebabkan pegawai mudah merasa lelah dan merasakan depresi karena mereka memikirkan pekerjaannya secara berlebihan (Gede *et al.*, 2021). Ketika pegawai mengalami stres kerja pegawai akan merasakan ketidaknyamanan terhadap pekerjaannya sehingga mereka tidak bersemangat dan malas dalam menjalani pekerjaannya. Berdasarkan pada pernyataan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwasannya stres kerja merupakan dampak psikologis yang muncul ketika karyawan merasakan adanya ketidaknyamanan ataupun tekanan yang berlebihan atas pekerjaannya.

Merujuk pada Marcella & Ie (2022) indikator pengukur stres kerja adalah:

- a. Ambiguitas peran, merujuk pada ketidakjelasan peran dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Pengembangan karir, merujuk pada peluang pengembangan karir atau promosi jabatan.

- c. Hubungan kerja, merujuk pada perlakuan rekan kerja serta hubungan dengan rekan kerja baik secara vertikal maupun horizontal.

2.2.4 Kompensasi

Dessler (2017:221) mengartikan kompensasi sebagai suatu hal dalam bentuk pembayaran ataupun hadiah yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Sesuai dengan pernyataan Sutikno (2020) bahwa kompensasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawainya baik dalam segi kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Adapun tujuan dari perusahaan memberikan kompensasi yaitu untuk memberikan jaminan keadilan gaji pegawai, untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi pegawai, serta untuk mengurangi tingkat perpindahan pegawai. Pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan (Vizano *et al.*, 2020). Berdasarkan beberapa pernyataan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan benefit baik secara finansial maupun non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai timbal balik atas kinerja mereka terhadap perusahaan.

Merujuk pada Ariyanti & Suartina (2021) berikut merupakan indikator pengukur kompensasi:

- a. Kompensasi Finansial, merujuk pada bentuk materi yang memiliki nilai ekonomi seperti gaji dan insentif.

- b. Kompensasi Non-Finansial, merujuk pada bentuk non-materi yang tidak memiliki nilai ekonomi namun memberikan manfaat langsung seperti tunjangan dan fasilitas kantor.

2.2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan menyikapi pekerjaannya secara positif. Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristiknya. Didukung oleh pernyataan Sismawati & Lataruva (2020) yang menyatakan kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan diikuti dengan sikap dan perilakunya terhadap pekerjaannya. Menurut Sutikno (2020) ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan biasanya muncul karena terdapat ketidaksesuaian ekspektasi karyawan dengan realita yang ada pada perusahaan. Maka dari itu untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi perusahaan diharapkan dapat memberikan kenyamanan bekerja pada karyawan sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang baik untuk mencapai keberhasilan organisasi. Berdasarkan pada pernyataan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya saat ini.

Merujuk pada Marcella & Ie (2022) adapun indikator kepuasan kerja terbentuk dari:

- (1) Kepuasan karyawan atas pekerjaan itu sendiri, merujuk pada tugas dan tanggung jawab yang sesuai, memiliki kesempatan untuk hal baru, serta pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan.
- (2) Kepuasan atas gaji, merujuk pada tunjangan dan gaji yang diberikan telah sesuai sistem dan prosedur.
- (3) Kepuasan atas hubungan kerja (rekan kerja), merujuk pada lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi.
- (4) Kepuasan atas supervisor, merujuk pada dukungan moril serta saran dan pendapat atasan.
- (5) Kesempatan promosi, merujuk pada peluang promosi serta kesesuaian gaji.

2.2.6 Jenis Kelamin

Secara umum laki-laki dan perempuan memiliki karakteristik, pemikiran, serta peran yang berbeda. Menurut Kristianti & Sarsono (2020) perbedaan peran antara laki-laki dengan perempuan menciptakan perbedaan keterikatan mereka terhadap perusahaan, dimana laki-laki sangat terikat dengan pekerjaan sementara perempuan terikat dengan keluarga. Rasa keterikatan ini menunjukkan perilaku pengunduran diri dan perilaku kecenderungan pengunduran diri (Xia *et al.*, 2022).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sudibjo & Suwarli (2020) keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi seorang pegawai dapat membentuk keterikatan antara karyawan dengan pekerjaan mereka. Keterikatan ini nantinya akan membentuk perasaan senang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya saat ini (Sismawati & Lataruva, 2020). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh seorang pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan Iddagoda *et al.*, (2021) pegawai memiliki preferensi terhadap perusahaan yang peduli dan membangun keseimbangan kehidupan kerja karena pegawai dapat bekerja dengan antusias dan energik. Keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan akan memicu sikap emosional yang stabil dan positif. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Prayogi *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa adanya keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan menambah rasa puas pegawai dalam menjalani pekerjaannya. Diperkuat dengan hasil penelitian Sismawati & Lataruva (2020) yang menunjukkan semakin terciptanya keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai, maka semakin tinggi pula rasa puas terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Berpindah

Prayogi et al. (2019) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi dimana karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja di dalam sebuah pekerjaan akan membuat karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaannya. Didukung dengan pernyataan Nurdin & Rohaeni (2022) yang mengatakan bahwasannya keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dapat diurungkan ketika karyawan telah merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan non-kerja (Sismawati & Lataruva, 2020). Sejalan dengan hasil penelitian Prayogi *et al.*, (2019) dan Sismawati & Lataruva (2020) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah.

2.3.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi Berpindah melalui Kepuasan Kerja

Ketidakseimbangan kehidupan pribadi karyawan dengan pekerjaannya akan menimbulkan rasa tidak puas dalam bekerja. Hal tersebut dapat memicu timbulnya pemikiran pada karyawan untuk berpindah ataupun meninggalkan pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian Sudibjo & Suwarli (2020) bahwasannya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh

terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja. Menurut Nurdin & Rohaeni (2022) menyatakan apabila karyawan merasakan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam bekerja, ini akan mengurangi tingkat intensi berpindah karyawan. Karyawan yang tidak memiliki batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya akan cenderung merasa tidak puas terhadap apa yang ia kerjakan saat ini, hal tersebut dapat meningkatkan intensi berpindah. Sesuai pada hasil penelitian yang dilakukan Prayogi *et al.*, (2019) adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan atas keseimbangan kehidupan kerja pekerjaannya akan menurunkan intensi berpindah karyawan sehingga karyawan akan bertahan pada pekerjaannya. Merujuk pada hasil penelitian Nurdin & Rohaeni (2020) dan Sismawati & Lataruva (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah. Namun hasil penelitian Prayogi *et al.*, (2019) dan Naini & Riyanto (2023) menyatakan hal sebaliknya, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Gede *et al.* (2021) menyatakan stres kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tekanan pekerjaan dengan kemampuan AlmuBarokah *et al.*, (2024). Beban kerja berlebih dapat membuat karyawan merasa tertekan dan memicu timbulnya rasa stres pada karyawan, sehingga karyawan mengalami stres terhadap pekerjaannya karena tidak merasa puas atas

apa yang ia kerjakan. Tingkat stres kerja yang tinggi akan membuat karyawan tidak fokus terhadap pekerjaan mereka sehingga *output* yang dihasilkan tidak maksimal. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya (Dewi & Sriathi, 2019). Sejalan dengan hasil penelitian Gede *et al.*, (2021) dan Wahyuni *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Berpindah

Timbulnya keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan ketika mengalami tekanan dalam pekerjaannya (Mawadati & Saputra, 2020). Sejalan dengan pernyataan Achmad Dwi Putro *et al.*, (2020) semakin tinggi tingkat stres kerja pada seorang karyawan, maka semakin tinggi intensi berpindah karyawan tersebut. Terdapat dampak dari stres kerja yang dialami oleh karyawan dimana produktivitas karyawan akan menurun, target pekerjaan tidak tercapai, hingga pekerjaan tidak tuntas. Apabila hal-hal tersebut terjadi, karyawan akan mulai berpikir berulang kali dan mempertimbangkan untuk keluar dari tempat kerjanya. Hasil penelitian Gede *et al.*, (2021) dan Putri & Kustini (2024) memperkuat pernyataan dimana tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan akan memicu munculnya intensi berpindah. Namun hasil dari penelitian Wahyuni *et al.*, (2022) menunjukkan sebaliknya yaitu stres kerja tidak mempengaruhi intensi berpindah secara signifikan, artinya tingkat stres karyawan masih dalam

level yang rendah sehingga stres kerja karyawan tidak begitu mempengaruhi intensi berpindah.

2.3.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Berpindah melalui Kepuasan Kerja

Menurut Rangga & Hermiati (2023) karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya saat ini, sehingga intensi berpindah pada pegawai rendah. Didukung oleh pernyataan Gede et al. (2021) ketika tingkat stres pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka tidak akan ada kepuasan yang dirasakan oleh pegawai sehingga intensi berpindah akan meningkat. Beban pekerjaan yang terlalu besar dan tenggat waktu pekerjaan yang singkat merupakan beberapa faktor yang membuat pegawai merasa tertekan dan berujung stres. Stres kerja itulah yang akan membuat kinerja pegawai menurun sehingga pegawai merasa tidak puas dengan kinerjanya sendiri. Ketika pegawai sudah merasakan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, pegawai akan cenderung mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Sejalan dengan hasil penelitian Gede *et al.*, (2021), Wahyuni *et al.*, (2022), dan Rangga & Hermiati (2023) yang menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh hubungan stres kerja terhadap intensi berpindah. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Putri & Kustini (2024) yang menyatakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap intensi berpindah.

2.3.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan pendapatan baik dalam bentuk uang, barang langsung, maupun barang tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya terhadap perusahaan. Kompensasi yang baik akan membuat karyawan lebih merasa dihargai pekerjaannya dan membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Besaran kompensasi yang akan diterima oleh karyawan merupakan cerminan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan (Sutikno, 2020). Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin puas karyawan dengan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ramlah *et al.*, (2021), Sutikno (2020), dan Vizano *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.8 Pengaruh Kompensasi terhadap Intensi Berpindah

Menurut Vizano *et al.* (2021) kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai dalam bekerja. Secara tidak langsung, kompensasi yang diterima pegawai akan membuat pegawai bertahan lebih lama di dalam sebuah perusahaan. Merujuk pada hipotesis penelitian Ariyanti & Suartina (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi intensi berpindah pegawai secara negatif dan signifikan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka semakin rendah intensi berpindah pegawai dan begitu pula sebaliknya. Sesuai dengan pernyataan Sutikno (2020) apabila hak atau

kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dirasa kurang, maka akan menimbulkan keinginan pegawai untuk mencari perusahaan yang dapat memberikan kompensasi yang lebih layak. Sejalan dengan hasil penelitian Sutikno (2020) dan Vizano *et al.*, (2020) yang menunjukkan hasil dimana kompensasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap intensi berpindah.

2.3.9 Pengaruh Kompensasi terhadap Intensi Berpindah Melalui Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai akan membuat pegawai merasa puas dengan apa yang ia dapatkan dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut merupakan salah satu faktor utama yang membuat pegawai merasa nyaman dan bertahan di perusahaan tersebut. Sesuai dengan hasil dari penelitian Vizano *et al.*, (2020) ketika pegawai diberikan kompensasi dengan layak, maka pegawai akan merasa puas atas kinerjanya sehingga intensi berpindah pada pegawai rendah. Diperkuat oleh hasil penelitian Sutikno (2020) yang menyatakan pemberian kompensasi yang baik akan memberikan dampak pada rasa puas yang dirasakan oleh pegawai, sehingga pegawai akan memilih untuk menetap dan tidak akan memiliki pikiran untuk mencari tempat kerja baru karena rendahnya intensi berpindah pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian Ariyanti & Suartina (2021), Sutikno (2020), dan Vizano *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap intensi berpindah. Penelitian yang dilakukan Siregar & Maryati (2021)

menunjukkan hal sebaliknya, hubungan kompensasi terhadap intensi berpindah tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.3.10 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Berpindah

Ketidakpuasan kerja seorang pegawai dapat dicerminkan melalui rendahnya performa kinerja seorang pegawai. Gede *et al.* (2021) menyatakan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya akan meningkat ketika ekspektasi pegawai terhadap pekerjaannya tidak sesuai. Maka dari itu, Sutikno (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja ini patut diperhatikan dan didukung dengan seksama agar pegawai bisa menyukai pekerjaannya dan membuat pegawai berencana untuk menjadikan tempat kerjanya ini untuk terus berkarir. Adanya kepuasan kerja dan kesenangan terhadap pekerjaannya itulah akan menekan tingkat intensi berpindah pada pegawai. Diperkuat oleh hasil penelitian Marcella & Ie (2022), Sutikno (2020), dan Vizano *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya maka semakin rendah intensi berpindah pegawai. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Gessesse & Premanandam (2023), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi berpindah.

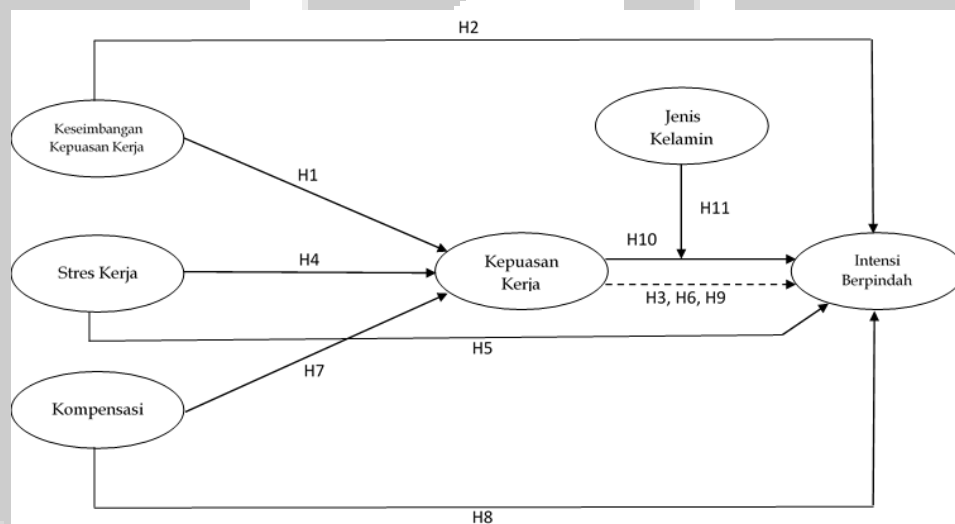
2.3.11 Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Intensi Berpindah

Menurut Kristianti & Sarsono (2020) laki-laki dan perempuan memiliki peran dan keinginan yang berbeda. Pegawai perempuan cenderung terikat pada keluarganya, sehingga perempuan cenderung mudah puas terhadap pekerjaannya,

sehingga intensi perempuan untuk berpindah pekerjaan akan rendah. Hal ini berbanding terbalik dengan pegawai laki-laki yang sangat terikat terhadap pekerjaan, sehingga mereka akan cenderung mencari pekerjaan yang dapat benar-benar membuat mereka puas. Hal tersebut yang akan membuat intensitas berpindah pada pegawai laki-laki cenderung tinggi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini melakukan analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap intensi berpindah melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan jenis kelamin sebagai variabel moderasi. Berdasarkan pemaparan data dan ulasan teori diatas didapati kerangka pemikiran yang dirumuskan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 2.19
Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

H1: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja generasi Z di Kota Jakarta.

H2: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi berpindah generasi Z di Kota Jakarta.

H3: Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi berpindah pada generasi Z di Kota Jakarta.

H4: Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja generasi Z di Kota Jakarta.

H5: Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap intensi berpindah generasi Z di Kota Jakarta.

H6: Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap intensi berpindah pada generasi Z di Kota Jakarta.

H7: Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja generasi Z di Kota Jakarta..

H8: Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi berpindah generasi Z di Kota Jakarta.

H9: Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap intensi berpindah pada generasi Z di Kota Jakarta.

H10: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi berpindah generasi Z di Kota Jakarta.

H11: Jenis kelamin dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi berpindah generasi Z di Kota Jakarta.

