

Pengaruh *Perceived Consciousness* Dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Intention To Stay* Melalui *Job Satisfaction*

Kheisya Vindri Hanan¹, Jul Aidil Fadli²

^{1,2} Universitas Esa Unggul, Indonesia

E-mail: kheisyavindri650@gmail.com¹, jul.fadli@esaunggul.ac.id²

Article History:

Received: 28 September 2025

Revised: 20 Desember 2025

Accepted: 23 Desember 2025

Keywords: *Intention to stay, job satisfaction, perceived consciousness, work-family conflict*

Abstract: *Intention to stay karyawan merupakan indikator penting dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan operasional perusahaan, khususnya di sektor pelabuhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari perceived consciousness dan work-family conflict terhadap intention to stay, dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang bekerja di wilayah Pelabuhan Tanjung Priok dengan pendekatan kuantitatif dan teknik purposive sampling, melibatkan 100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived consciousness dan work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction. Namun, perceived consciousness tidak berpengaruh langsung terhadap intention to stay. Sebaliknya, job satisfaction terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay serta memediasi hubungan antara perceived consciousness maupun work-family conflict dengan intention to stay. Implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan job satisfaction untuk mempertahankan karyawan. Perusahaan disarankan menyelenggarakan pelatihan manajemen stres guna memperkuat perceived consciousness.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas merupakan kebutuhan bagi organisasi dalam lingkungan bisnis global saat ini karena persaingan yang ketat di pasar (Somantri *et al.*, 2025). Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia memiliki 100% saham PT Pelabuhan Indonesia (Persero), sebuah perusahaan milik negara non-tercatat. Ada empat klaster bisnis utama di Pelabuhan Indonesia: peti kemas, non-peti kemas, maritim, peralatan, dan layanan kepelabuhanan. Klaster maritim merupakan bagian dari klaster logistik dan pengembangan pesisir (*hinterland*). Tujuan pembentukan klaster bisnis ini adalah untuk memfokuskan upaya pertumbuhan bisnis PT Pelabuhan Indonesia, meningkatkan keterampilan

dan pengetahuan para profesional SDM yang dipekerjakan oleh setiap klaster, dan pada akhirnya mengarah pada operasi yang lebih efisien dan pelanggan yang lebih bahagia. Kesadaran yang dirasakan, konflik pekerjaan-keluarga, niat untuk bertahan, dan kebahagiaan kerja adalah beberapa faktor yang belum diteliti secara ekstensif sehubungan dengan PT Pelabuhan Indonesia. Strategi untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan retensi karyawan harus didasarkan pada pengetahuan yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi satu sama lain.

Work-family conflict semakin sering terjadi saat ini karena tekanan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Orang yang bekerja di tempat yang berbeda sering kali merasakan tekanan dari keluarga dan pekerjaan mereka karena dua bidang ini tidak dapat dibandingkan dalam berbagai aspek (Akman *et al.*, 2025). *Work-family conflict* dapat timbul ketika pekerjaan dan keluarga tidak seimbang Dewi *et al.*, (2022), sehingga pekerja harus memilih antara pekerjaan dan keluarga. Konflik ini dapat mempengaruhi *job satisfaction* dan *intention to stay* di perusahaan. Kesuksesan sebuah bisnis berhubungan langsung dengan tingkat kesuksesan para karyawannya, sangatlah penting bagi mereka untuk diperhatikan dan didukung dengan baik dalam peran mereka. Mempertahankan karyawan yang loyal dan berkinerja tinggi merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi bisnis (*intention to stay*). Shayrine *et al.*, (2024) mendeskripsikan bahwa *intention to stay* mengacu pada kecenderungan seorang individu untuk secara sukarela memilih tetap bekerja dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. *Intention to stay* memprediksi perilaku positif pekerja untuk mengembangkan strategi tenaga kerja yang aktif (Im *et al.*, 2023). Kepemimpinan yang menghargai keterbukaan dan masukan dari karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa lebih terlibat dan didukung (Zhang *et al.*, 2020). *Perceived consciousness* dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka, seperti *intention to stay* bekerja di perusahaan. Jika karyawan memiliki *perceived consciousness* yang tinggi tentang keadilan di tempat kerja, mereka cenderung merasa lebih puas, dihargai, dan berkomitmen, sehingga memperkuat keinginan untuk bertahan di perusahaan. *Perceived consciousness* karyawan dalam kondisi ini merujuk pada sejauh mana karyawan memahami, menyadari, dan merasakan aspek-aspek penting dari lingkungan kerja mereka, termasuk keadilan, hubungan sosial, komitmen, serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka berperilaku bertanggung jawab terhadap para karyawan secara keseluruhan, mereka cenderung bekerja lebih keras dengan mengerahkan upaya kerja ekstra (Shah *et al.*, 2023).

Work-family conflict semakin sering terjadi saat ini karena tekanan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Orang yang bekerja di tempat yang berbeda sering kali merasakan tekanan dari keluarga dan pekerjaan mereka karena dua bidang ini tidak dapat dibandingkan dalam berbagai aspek (Shidiq *et al.*, 2025). *Work-family conflict* dapat timbul ketika pekerjaan dan keluarga tidak seimbang Dewi *et al.*, (2022), sehingga pekerja harus memilih antara pekerjaan dan keluarga. Konflik ini dapat mempengaruhi *job satisfaction* dan *intention to stay* di perusahaan. Diyakini bahwa elemen-elemen ini memengaruhi keinginan untuk tetap bertahan di organisasi melalui dua cara: secara langsung dan melalui kepuasan kerja, yang berperan sebagai mediator. Ada beberapa elemen internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Oktaysoy *et al.*, 2025). *Job satisfaction* merupakan pandangan dunia yang muncul dari kombinasi perspektif berbeda pada tiga dimensi: tempat kerja seseorang, sifat pribadi seseorang, dan koneksi sosial seseorang di luar pekerjaan. Aspek-aspek ini tidak mungkin dianalisis secara terpisah. Asumsi pertama adalah bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini terjadi ketika harapan dan keinginan karyawan

terpenuhi melalui pekerjaannya (Fadhilah *et al.*, 2022).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara *job satisfaction* dan *intention to stay* (Sudiarta *et al.*, 2025). Ketika karyawan merasa puas dengan peran mereka, mereka cenderung tidak mencari pekerjaan di tempat lain dan lebih berinvestasi pada kesuksesan perusahaan (Pithaloka *et al.*, 2024). Gazi *et al.* (2024) mendeskripsikan bahwa seseorang dalam menjalankan aktivitas kehidupannya akan membutuhkan suatu *job satisfaction* agar apa yang telah dicapai dan diharapkan dapat memberikan yang optimal. *Job satisfaction* akan tercapai apabila berbagai rangsangan di lingkungan mendukung terjadinya *job satisfaction*. Setiap orang atau pasti mengharapkan *job satisfaction* atas aktivitas kerjanya. *Job satisfaction* mencerminkan intensitasnya dalam mendukung pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas terdapat kesenjangan penelitian yang membutuhkan eksplorasi lebih lanjut, terutama terkait hubungan antara variabel khususnya terkait hubungan antara variabel *perceived consciousness*, *work-family conflict*, *intention to stay* dan *job satisfaction*. Meskipun variabel-variabel ini telah dibahas secara terpisah dalam beberapa penelitian sebelumnya, interaksi antara *perceived consciousness* dan *work-family conflict*, serta bagaimana keduanya mempengaruhi *intention to stay* melalui *job satisfaction* belum banyak diteliti secara komprehensif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki secara mendalam pengaruh *perceived consciousness* karyawan terhadap *work-family conflict*, serta bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi *Intention to stay* di perusahaan melalui peran mediasi *job satisfaction*. Penelitian ini akan difokuskan pada pegawai di PT Pelabuhan Indonesia dengan harapan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang dinamika psikologis dan sosial yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan *job satisfaction* karyawan dalam jangka panjang.

LANDASAN TEORI

Teori Terkait Variabel Penelitian

Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of Needs Theory*) oleh Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki tingkatan kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Rahman (2023) mendeskripsikan teori Maslow masih sangat relevan dalam situasi kerja modern, terutama dalam kondisi krisis. *Intention to stay* bergantung pada pemenuhan kebutuhan dasar, keamanan, dan sosial. Karyawan cenderung ingin bertahan di perusahaan jika mereka merasa dipercaya dan termotivasi oleh manajemen, yang membantu mereka menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat. Ketika karyawan merasa aman, dihargai, dan memiliki hubungan yang baik dalam organisasi, mereka lebih cenderung memiliki intensi untuk bertahan. *Perceived consciousness* dapat membantu individu untuk lebih sadar akan kebutuhan mereka di setiap tingkatan hierarki Maslow, mereka cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang *job satisfaction* dan *intention to stay* dalam suatu perusahaan (Udin, 2023). Dalam *work-family conflict* dapat mengganggu pemenuhan kebutuhan pada tingkatan keamanan (*safety needs*). Bima *et al.* (2024) mendeskripsikan bahwa *work-family conflict* yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan *job satisfaction*, yang kemudian meningkatkan niat untuk keluar. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga terganggu, kebutuhan akan hubungan yang sehat dan rasa aman juga menjadi terhambat yang berpotensi mengurangi *job satisfaction* serta *intention to stay* dalam suatu perusahaan.

Intention to stay

Intention to stay didefinisikan sebagai kecenderungan positif karyawan untuk tetap bertahan

bekerja di organisasi karena mereka merasa puas, dihargai, dan memiliki harapan baik terhadap masa depan di tempat kerja tersebut (Qian *et al.*, 2024). *Intention to stay* menggambarkan niat atau keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja di organisasi saat ini dalam jangka waktu tertentu. Niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena adanya rasa puas dan komitmen terhadap organisasi (Sánchez *et al.*, 2021). Jang *et al.* (2023) menunjukkan bahwa *intention to stay* adalah niat sukarela karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena merasa puas dan terikat secara positif dengan organisasi. Shayrine *et al.*, (2024) mendeskripsikan bahwa *intention to stay* mengacu pada kecenderungan seorang individu untuk secara sukarela memilih tetap bekerja dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kecenderungan ini biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta kepercayaan terhadap masa depan karier di dalam perusahaan. Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka *intention to stay* pada penelitian ini didefinisikan bahwa suatu para karyawan merasa enggan atau tidak ingin meninggalkan perusahaan tersebut meskipun mereka mengalami banyak tekanan atau tantangan dalam pekerjaan. Organisasi dapat meningkatkan retensi dan moral staf dengan mempelajari apa yang membuat orang ingin bertahan di sana.

Perceived consciousness

Perceived consciousness dapat dinyatakan sebagai rasa kesadaran akan keberadaan seseorang dalam hal persepsi, perasaan, dan pikiran (Sigawi *et al.* , 2024). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka berperilaku bertanggung jawab terhadap para karyawan secara keseluruhan, mereka cenderung bekerja lebih keras dengan mengerahkan upaya kerja ekstra (Shah *et al.* , 2023) . Para peneliti berpendapat bahwa ketika karyawan merasa memiliki perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan sadar lingkungan, hal ini dapat mengarah pada harga diri yang lebih tinggi dan sikap kerja yang positif. Rimban (2024) mendeskripsikan *perceived consciousness* sebagai kesadaran akan pikiran, perasaan, dan niat seseorang, memungkinkan individu untuk terhubung secara mendalam dengan diri mereka sendiri dan orang lain. Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka *perceived consciousness* pada penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyadari dan memahami keberadaan serta kondisi mentalnya, ketika individu dihadapkan pada situasi yang memicu perbedaan pandangan atau kepentingan. *Perceived consciousness* yang lebih tinggi adalah kondisi dimana individu memiliki kesadaran yang lebih mendalam, wawasan yang lebih luas, dan pemahaman yang lebih besar tentang diri mereka sendiri dan lingkungan sekitar. *Perceived consciousness* yang lebih rendah yaitu kondisi dimana individu memiliki kesadaran yang terbatas, fokus yang sempit, dan kurang memahami diri mereka sendiri serta lingkungan sekitar.

Work-family conflict

Akman *et al.*, (2025) mendeskripsikan bahwa *work-family conflict* merupakan tekanan atau konflik yang dialami individu saat tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertabrakan, sehingga mengganggu kinerja kerja. *Work-family conflict* menggambarkan kondisi di mana peran dan tanggung jawab pekerjaan serta keluarga saling mengganggu, menciptakan ketegangan yang dapat berdampak negatif pada kinerja (Lestari *et al.*, 2025) . Johari *et al.* (2024) juga mendeskripsikan *work family conflict* sebagai ketidakseimbangan dan benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, yang menyebabkan tekanan psikologis serta memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu. Sebagai contoh, tidak jarang seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan saat berada di luar kantor. Hal ini mengurangi waktu bersama keluarga, yang dapat membuat pasangan merasa diabaikan dan bahkan memicu pertengkaran. Di sisi lain, karyawan mungkin gagal menyelesaikan tugas dengan baik karena kurangnya perhatian yang disebabkan oleh tanggung jawab rumah tangga yang mengganggu

pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka *work-family conflict* pada penelitian ini didefinisikan sebagai peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga berbenturan sehingga menciptakan tekanan bagi individu. Dengan memahami faktor-faktor yang menyebabkan konflik dan menerapkan strategi untuk mengatasinya, individu, keluarga, dan organisasi dapat menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang lebih baik.

Job satisfaction

Job satisfaction adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan posisi mereka di suatu perusahaan (Setiyati *et al.* , 2020). *Job satisfaction* dapat juga dipahami sebagai suatu evaluasi subjektif individu terhadap pengalaman kerjanya, yang mencakup perasaan puas, terpenuhi, dan bahagia yang diperoleh dari peran pekerjaan serta lingkungan kerja mereka (Baxi, 2024). *Job satisfaction* merupakan emosi yang dialami pekerja saat melakukan pekerjaan mereka. *Job satisfaction* terjadi ketika apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai atau bahkan melebihi kenyataan yang mereka alami (Nilasari *et al.*, 2024). Sedangkan menurut Gazi *et al.* (2024) *job satisfaction* adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang bisa memengaruhi motivasi, semangat kerja, dan niat mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka *job satisfaction* pada penelitian ini didefinisikan sebagai karyawan yang puas cenderung lebih produktif, setia, dan terlibat secara aktif dalam tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dapat mengalami penurunan motivasi dan kinerja, yang pada akhirnya memengaruhi keberhasilan organisasi. *Job satisfaction* ini merupakan hasil dari penilaian individu terhadap situasi kerja, seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja, rekan kerja, supervisor, dan peluang untuk berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif kausalitas. Desain penelitian deskriptif kausalitas digunakan peneliti untuk mengeksplor lebih lanjut mengenai keterkaitan hubungan antar variabel secara fleksibel, dimana peneliti dapat memberikan deskripsi yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis tanpa harus mengacu pada hubungan sebab-akibat yang pasti (Hair *et al.* , 2021). Adapun variabel- variabel pada penelitian ini adalah *perceived consciousness*, *work-family conflict*, *job satisfaction*, dan *intention to stay*.

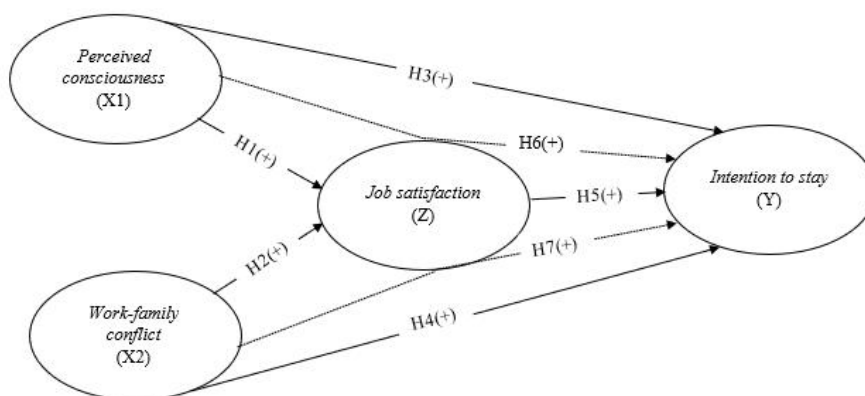
Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1 – 4 (1= sangat tidak setuju dan 4= sangat setuju). Variabel *perceived consciousness* pada kuesioner menjadi pertanyaan pertama yang disusun dan diajukan sebagai syarat untuk mendorong *intention to stay* yang diajukan pada akhir kuesioner. Pernyataan untuk pengukuran variabel *perceived consciousness* yang terdiri dari 5 pertanyaan diadopsi dari (Obiora *et al.* , 2023). Untuk pengukuran *work-family conflict* terdiri dari 5 pertanyaan diadopsi dari (Haslam *et al.* , 2014). Variabel *job satisfaction* terdiri dari 5 pertanyaan yang diadopsi dari (Yiming *et al.* , 2024). Variabel *intention to stay* terdiri dari 5 pertanyaan yang diadopsi dari (Moshood *et al.* , 2021). Maka total pengukuran menggunakan 20 pertanyaan.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Pelabuhan Indonesia tepatnya yang bekerja di lingkungan Pelabuhan Tanjung Priok, karena proporsi karyawan yang dominan. Teknik pemilihan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Kriteria sampel adalah pegawai yang telah bekerja setidaknya selama 1 tahun di lingkungan Pelabuhan Tanjung Priok, serta dengan rentang usia 23 – 58 tahun. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan *sample-to-item ratio* yang

digunakan dalam analisis faktor eksploratori. Menurut Rogers (2022), rasio sampel terhadap item seharusnya tidak kurang dari 5:1, yang berarti setiap item pertanyaan membutuhkan minimal 5 responden. Dalam penelitian ini terdapat 20 pernyataan, sehingga jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 100 responden.

Pada penelitian ini, data yang dikumpulkan akan diolah dan diuji menggunakan structural equation model partial least square (SEM-PLS). Kuesioner penelitian dibagikan dan diisi secara langsung kepada responden dalam bentuk Google form. Analisis data menggunakan dua model pengukuran, yaitu evaluasi pengukuran model reflektif (outer model analysis) dan evaluasi pengukuran model struktural (inner model analysis). Evaluasi pengukuran model reflektif (outer model analysis) menggunakan lima parameter pengukuran Hair et al ., (2021) yang terdiri dari nilai konvergen validitas atau loading factor ($>0,70$), cronbach's alpha ($>0,70$), composite reliability ($>0,70$), average variance extracted (AVE) ($>0,50$), serta evaluasi validitas diskriminan (discriminant validity) yang terdiri dari kriteria fornell dan larcker (fornell - larcker criterion), cross loadings dan heterotrait- monotrait ratio (HTMT) ($<0,90$).

Adapun evaluasi pengukuran model struktural (inner model analysis) menggunakan tiga parameter pengukuran (Hair et al ., 2021) yang terdiri dari uji multikolinier atau variance inflation factor (VIF) (<5), pengujian hipotesis antar variabel (T statistics $>1,96$ dan P values $<0,05$ sig) yang terdiri dari nilai koefisien jalur (path coefficients) untuk pengaruh langsung dan specific indirect effect untuk pengaruh tidak langsung dengan berdasarkan 95% interval kepercayaan, serta pengujian tingkat signifikansi pengaruh dengan menggunakan nilai f square (0,02 rendah, 0,15 moderat, 0,35 tinggi). Perlu diketahui bahwa nilai f square digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pada pengaruh langsung hubungan antar variabel dalam nilai koefisien jalur (path coefficients), sedangkan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh hubungan antar variabel dalam pengaruh tidak langsung (specific indirect effect) menggunakan f square efek mediasi yang disebut statistik upsilon v (Hair et al ., 2021) . Statistik upsilon v didapatkan dengan cara mengkuadratkan koefisien mediasi Ogbeibu et al . (2021) dengan kriteria 0,01 rendah, 0,075 moderat, dan 0,175 tinggi. Model penelitian dapat diilustrasikan seperti pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka diatas berikut adalah hipotesisnya

H1: *Perceived consciousness* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

H2: *Brand Love* berpengaruh positif terhadap keputusan *Brand Loyalty*

H3: *Perceived consciousness* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

H4: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *intention to stay*

H5 : *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

H6 : *Perceived consciousness* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

H7 : *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *intention to stay* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

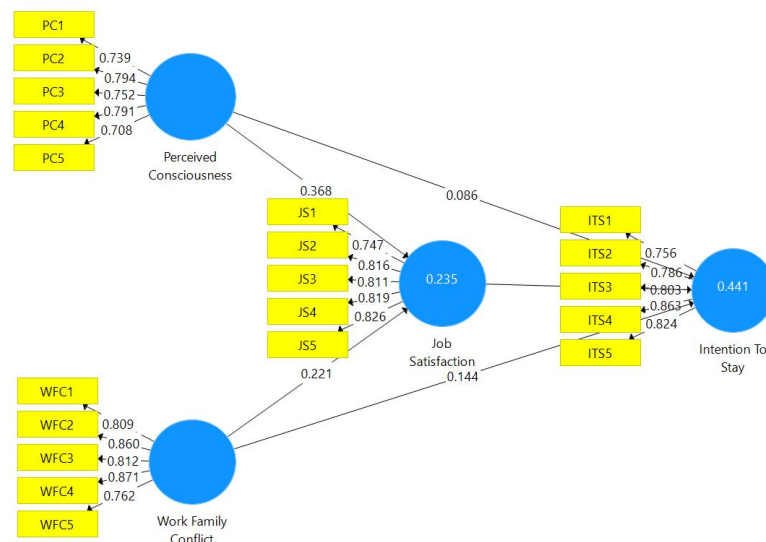
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai PT Pelabuhan Indonesia tepatnya yang bekerja di Lingkungan Pelabuhan Indonesia. Kuisioner yang disebar dalam bentuk soft file melalui google form telah terkumpul sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas pegawai PT Pelabuhan Indonesia yang menjadi sampel penelitian berada pada rentang usia 23–30 tahun, yaitu sebesar 29% (29 orang) dari total responden. Dari sisi pengalaman kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun, yaitu sebesar 64% (64 orang).

Hasil Pengukuran Model Reflektif (Outer Model Analysis)

Analisis model reflektif (*outer model analysis*) dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji validitas konvergen melalui nilai *loading factor* dan validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta menguji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator dalam satu variabel saling berkaitan positif. Jika seluruh hasil pengukuran pada outer model telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, maka model *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) dapat digunakan lebih lanjut untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.



Gambar 2. Hasil *Output Outer Model Analysis*

Dalam penelitian ini, batas minimal nilai validitas konvergen atau *loading factor* yang dianggap memenuhi kriteria adalah $>0,70$ sesuai dengan acuan dari (Hair *et al.*, 2021). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh 20 indikator yang digunakan, yang mewakili empat konstruk atau variabel yang diteliti, memiliki nilai *loading factor* dalam kisaran 0,708 - 0,871. Hal ini berarti bahwa, setiap indikator telah terbukti valid secara konvergen karena nilainya

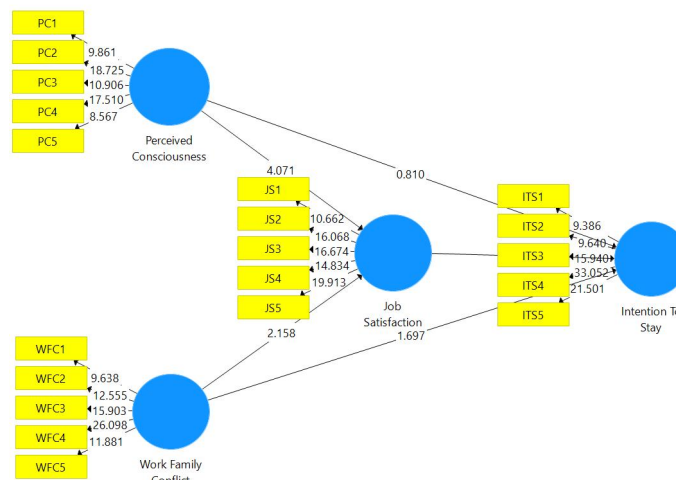
melebihi ambang batas yang ditentukan. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap masing-masing konstruk yang diwakilinya.

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kelayakan, yaitu $>0,50$ Hair *et al.*, (2021), dengan nilai AVE berkisar antara 0,574 - 0,679. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* juga menunjukkan hasil yang dapat diterima, dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,816 - 0,882, serta nilai *Composite Reliability* berkisar antara 0,871 - 0,913. Seluruh nilai tersebut telah melebihi batas minimum yang disarankan, yaitu 0,70 Hair *et al.*, (2021), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal dan reliabilitas yang baik.

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) dapat dilihat dari kriteria fornell dan larcker (*fornell - larcker criterion*). Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui serta membuktikan bahwa setiap konstruk atau variabel memiliki perbedaan konsep satu sama lain. Kriteria *fornell dan larcker* yang baik adalah ketika nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) melampaui keterkaitan dengan konstruk atau variabel lainnya. Selanjutnya, nilai *cross loadings* yang memenuhi kriteria adalah apabila hubungan dengan konstruk atau variabel yang bersangkutan lebih tinggi daripada hubungan dengan konstruk atau variabel lainnya. Namun demikian, pada penelitian ini seluruh kriteria pada uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) telah terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Hasil Pengukuran Model Struktural (Inner Model Analysis)

Pengujian hipotesis atau penentuan kekuatan hubungan antar variabel penelitian berkaitan erat dengan pengukuran model struktural, yang juga dikenal sebagai analisis model internal. Ada tiga langkah dalam evaluasi ini. Langkah pertama adalah menjalankan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) atau uji multikolinearitas. Selama nilai VIF kurang dari 5, nilai tersebut dapat digunakan untuk mendiagnosis adanya multikolinearitas antar variabel (Hair *et al.* , 2021). Uji hipotesis ini menggunakan *bootstrapping* dengan signifikansi satu sisi pada tahap kedua, yang melibatkan pemeriksaan nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung dan nilai efek spesifik tidak langsung untuk pengaruh tidak langsung. Kedua uji ini membutuhkan nilai T statistik $>1,96$ dan nilai $P < 0,05$ terhadap interval kepercayaan 95% agar hipotesis dapat diterima dan menunjukkan pengaruh yang signifikan (Hair *et al.* , 2021).



Gambar 3. Hasil *Output Inner Model Analysis*

Tahap pertama dalam pengukuran model struktural (*inner model analysis*) adalah uji multikolinearitas menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan batas maksimal $VIF < 5$ sebagaimana dikemukakan oleh (Hair *et al.*., 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF berada dalam rentang 1,106 hingga 1,306, yang berarti tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas antar variabel dalam model penelitian ini. Nilai VIF pada hipotesis H1 (pengaruh antara *perceived consciousness* dan *job satisfaction*) serta H2 (pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction*) menunjukkan angka yang lebih kecil dibandingkan dengan hipotesis lainnya. Sementara itu, nilai VIF tertinggi ditemukan pada hipotesis H3, yaitu pengaruh antara *job satisfaction* dan *intention to stay*.

Selanjutnya, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,441 untuk variabel *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa 44,1% variasi dalam *intention to stay* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, sedangkan sisanya yaitu 55,1% dipengaruhi oleh *work engagement*, *lonliness in work*, dan *workplace spirituality*. Sementara itu, untuk variabel *job satisfaction* (JS), diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,235, yang berarti bahwa 23,5% variasi dalam *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh *perceived consciousness*, *work family conflict*, dan *intention to stay*, sedangkan 76,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model seperti *organizational commitment* atau *leadership style*.

Pengukuran Koefisien Pengaruh Langsung

Pengukuran pengaruh langsung pada setiap variabel, dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis langsung pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Langsung

	<i>Path Coefficients (Original sample)</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Ket.
H1: <i>Perceived consciousness</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>	0,368	3,903	0,000	Hipotesis Diterima
H2: <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i>	0,221	2,257	0,012	Hipotesis Ditolak
H3: <i>Perceived consciousness</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i>	0,086	0,904	0,183	Hipotesis Ditolak
H4: <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>intention to stay</i>	0,144	1,758	0,040	Hipotesis Ditolak

H5: <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i>	0,557	4,638	0,000	Hipotesis Diterima
--	-------	-------	-------	--------------------

Pada hipotesis pertama (H1), hasil analisis pengaruh langsung dari *perceived consciousness* terhadap *job satisfaction* menunjukkan original sample yang positif (0,368) dengan *T statistic* sebesar 4,071 > 1,96 dan P value sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, hubungan antara *perceived consciousness* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis dapat diterima.

Pada hipotesis kedua (H2), hasil analisis pengaruh langsung dari *work family conflict* terhadap *job satisfaction* menunjukkan original sample yang positif (0,221) dengan *T statistic* sebesar 2,158 > 1,96 dan P value 0,016 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, hubungan antara *work family conflict* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh secara positif. Hal ini bertentangan dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, sehingga hipotesis pada penelitian ini ditolak.

Pada hipotesis ketiga (H3), hasil analisis pengaruh langsung dari *perceived consciousness* terhadap *intention to stay* menunjukkan original sample yang positif (0,086) dengan *T statistic* sebesar 0,810 < 1,96 dan P value sebesar 0,209 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, *perceived consciousness* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay* sehingga H3 pada penelitian ini ditolak.

Kemudian pada hipotesis keempat (H4), hasil analisis pengaruh langsung dari *work family conflict* terhadap *intention to stay* menunjukkan original sample yang positif (0,144) dengan *T statistic* sebesar 1,697 < 1,96 dan P value sebesar 0,045 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis empat ditolak.

Pada hipotesis kelima (H5), hasil analisis pengaruh langsung dari *job satisfaction* terhadap *intention to stay* menunjukkan original sample yang positif (0,557) dengan *T statistic* sebesar 4,285 > 1,96 dan P value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*, sehingga hipotesis lima pada penelitian ini diterima.

Pengukuran Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

Pengukuran pengaruh tidak langsung pada setiap variabel, dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis tidak langsung pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

	Path Coefficients (Original sample)	T statistics	P values	Ket.
H6: <i>Perceived consciousness</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i> melalui <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi.	0,205	3,350	0,000	Hipotesis Diterima

H7: <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>intention to stay</i> melalui <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi.	0,123	2,171	0,015	Hipotesis Ditolak
--	-------	-------	-------	-------------------

Pada hipotesis keenam (H6), hasil analisis pengaruh tidak langsung dari *perceived consciousness* terhadap *intention to stay* melalui *job satisfaction* menunjukkan original sample yang positif (0,205) dengan *T statistic* sebesar $3,350 > 1,65$ dan *P value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa, *job satisfaction* secara positif memediasi hubungan antara *perceived consciousness* dan *intention to stay* secara signifikan sehingga hipotesis dapat diterima.

Pada hipotesis ketujuh (H7), hasil analisis pengaruh tidak langsung dari *work family conflict* terhadap *intention to stay* melalui *job satisfaction* menunjukkan original sample yang positif (0,123) dengan *T statistic* sebesar $2,171 > 1,96$ dan *P value* sebesar $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa, *job satisfaction* secara positif memediasi hubungan antara *work family conflict* dan *intention to stay* secara signifikan sehingga hipotesis ditolak.

Setelah diketahui bahwa hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini diterima dan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, tahap selanjutnya adalah melakukan uji signifikansi untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh tidak langsung tersebut dengan melihat nilai *Upsilon V*. Berbeda dengan pengaruh langsung yang diuji menggunakan nilai *f square*, pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini diuji menggunakan statistik *Upsilon V* sebagaimana dijelaskan oleh (Hair *et al.*., 2021). Statistik *Upsilon V* dihitung dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien mediasi Ogbeibu *et al.* (2021), dengan kriteria 0,01 menunjukkan pengaruh signifikan rendah, 0,075 pengaruh signifikan moderat, dan 0,175 pengaruh signifikan tinggi.

Pada penelitian ini, yang dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia, diketahui bahwa nilai *Upsilon V* dari kedua hipotesis pengaruh tidak langsung yang diuji menunjukkan tingkat pengaruh yang rendah. Hipotesis H6, yaitu *job satisfaction* secara positif memediasi hubungan antara *perceived consciousness* dan *intention to stay*, memiliki nilai *Upsilon V* sebesar 0,0420. Sementara itu, hipotesis H7, yaitu *job satisfaction* secara positif memediasi hubungan antara *work family conflict* dan *intention to stay*, memiliki nilai *Upsilon V* sebesar 0,0151. Kedua nilai tersebut masih berada dalam kategori pengaruh signifikan rendah menurut batasan yang telah ditetapkan. Meskipun nilai *Upsilon V* pada kedua hipotesis menunjukkan kategori pengaruh signifikan rendah, hasil ini tetap mencerminkan adanya hubungan mediasi yang berarti secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa *job satisfaction* memang berperan dalam menjembatani hubungan antara *perceived consciousness* maupun *work family conflict* terhadap *intention to stay*, meskipun kekuatannya belum terlalu besar. Oleh karena itu, hasil ini menjadi dasar penting bagi manajemen PT Pelabuhan Indonesia untuk mengevaluasi serta memperkuat strategi peningkatan *job satisfaction*. Diharapkan, langkah tersebut dapat memperbesar kontribusi mediasi *job satisfaction* sehingga mampu mendorong kinerja karyawan secara lebih efektif di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap karyawan di PT Pelabuhan Indonesia, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa temuan penting yang relevan terhadap rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Perceived consciousness berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran karyawan terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan dengan *perceived consciousness* tinggi umumnya lebih memahami nilai dan tujuan organisasi, serta menunjukkan sikap kerja yang lebih positif. Kondisi ini diperkuat oleh karakteristik responden yang mayoritas (64%) memiliki pengalaman kerja lebih dari 7 tahun, yang memungkinkan mereka memiliki pemahaman dan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Selanjutnya, *work-family conflict* juga terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini bertentangan dengan hipotesis awal, namun dapat dijelaskan melalui adanya faktor kontekstual seperti dukungan sosial dan budaya kerja yang sehat, yang memungkinkan karyawan tetap merasa puas meskipun mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa konflik peran tidak selalu menurunkan kepuasan kerja, tergantung pada bagaimana organisasi mendukung karyawan dalam mengelola keseimbangan tersebut.

Perceived consciousness tidak berpengaruh secara langsung terhadap *intention to stay*, namun *job satisfaction* terbukti mampu memediasi hubungan tersebut. Artinya, kesadaran karyawan terhadap peran mereka dalam organisasi tidak serta-merta membuat mereka ingin bertahan, kecuali jika kesadaran tersebut disertai dengan pengalaman kerja yang memuaskan. Oleh karena itu, peningkatan *job satisfaction* menjadi kunci penting dalam mempertahankan karyawan. Selanjutnya, *work-family conflict* justru memiliki pengaruh positif terhadap *intention to stay* melalui mediasi *job satisfaction*. Meskipun terjadi konflik antara peran kerja dan keluarga, karyawan tetap menunjukkan niat bertahan di perusahaan selama mereka merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hal ini juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja responden yang panjang, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan strategi adaptif dalam menghadapi tekanan peran, serta membangun loyalitas yang kuat terhadap organisasi. *Job satisfaction* terbukti memiliki peran penting sebagai variabel mediasi, baik dalam hubungan antara *perceived consciousness* maupun *work-family conflict* terhadap *intention to stay*. Dengan demikian, upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam mempertahankan karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan internal seperti kesadaran peran yang tidak stabil dan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga.

DAFTAR REFERENSI

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2020). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay: An intrinsic motivational perspective among teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 787–801. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0160>
- Akman, A. Z., & Kodalak, O. (2025). The Effect of Work-Family Conflict on the Impact of Role Overload on Turnover Intention and Job Satisfaction. *Organizacija*, 58(2), 122–137. <https://doi.org/10.2478/orga-2025-0008>
- Al Yahyaei, A., Hewison, A., Efstathiou, N., & Carrick-Sen, D. (2022). Nurses' intention to stay in the work environment in acute healthcare: a systematic review. *Journal of Research in Nursing*, 27(4), 374–397. <https://doi.org/10.1177/17449871221080731>
- Alshaibani, N. M., Aboshaiqah, A. E., & Alanazi, N. H. (2024). Association of Job Satisfaction,

- Intention to Stay, Organizational Commitment, and General Self-Efficacy Among Clinical Nurses in Riyadh, Saudi Arabia. *Behavioral Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/bs14121140>
- Andreas, M., & Wibawa, I. M. A. (2022). THE EFFECT OF JOB STRESS AND WORK FAMILY CONFLICT ON TURNOVER INTENTION MODERATED BY PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 05(05), 122–141. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2022.3436>
- Baxi, B. (2024). Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions Dipalee Atre. *UGC Care Group 1 Journal*, 18(2).
- Bella, R. L. F., Quelhas, O. L. G., Ferraz, F. T., Barboza, D. V., & França, S. L. B. (2021). An Initial Approach to Increase Job Satisfaction Through Workplace Spirituality. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.768290>
- Bima, C., Aji, P., & Setyorini, N. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Garment PT. Apac Inti Corpora. *Ira Setiawati INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 8913–8925.
- Chang, S. Y., Chuang, C. F., Lin, H. C., & Hsu, H. C. (2021a). Effects of family conflict and social support on intention to stay of expatriates in medical technology industry. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 75, 104–114. <https://doi.org/10.33788/rcis.75.6>
- Chang, S. Y., Chuang, C. F., Lin, H. C., & Hsu, H. C. (2021b). Effects of family conflict and social support on intention to stay of expatriates in medical technology industry. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 75, 104–114. <https://doi.org/10.33788/rcis.75.6>
- Dewi, K. I. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Konflik Keluarga dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pengerajin Sokasi di Desa Tigawasa.
- Fadhilah, Y., & Adiwati, M. R. (2022). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1134–1146. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4459>
- Febriani, R., Hasanah, S. N., Roz, K., & Hakim, A. R. (2023). THE IMPACT OF WORKPLACE SPIRITUALITY, WORK-FAMILY CONFLICT, AND LONELINESS IN WORK ON INTENTION TO STAY: CASE STUDY ON WOMEN EMPLOYEES IN INDONESIA. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1473>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Guan, S., & Shen, H. (2024). Work Family Conflict and Job Satisfaction of Middle School Teachers: A Test Based on a Dual Mediation Model. *Advances in Transdisciplinary Engineering*, 48, 809–820. <https://doi.org/10.3233/ATDE231395>
- Guo, K. (2022). The Relationship Between Ethical Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Media Richness and Perceived Organizational Transparency. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.885515>
- Hadi, S., Subiyanto, D., & Pasha, A. E. (2023). *The impact of Work Stress on Work Family Conflict: A Mediated Model Using Job Satisfaction In The Hotel Industry*. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Hair Jr. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation*

- Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. <http://www.>
- Hanum, A. L., Hu, Q., Wei, W., Zhou, H., & Ma, F. (2023). Professional identity, job satisfaction, and intention to stay among clinical nurses during the prolonged COVID-19 pandemic: A mediation analysis. *Japan Journal of Nursing Science*, 20(2). <https://doi.org/10.1111/jjns.12515>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346–357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Ilham, R., Swastasi, B., & Sartika, D. (2021). MILLENNIALS’ INTENTION TO STAY: THE ROLE OF PERSON-ORGANIZATION FIT AND JOB SATISFACTION. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 22, Issue 2).
- Ilmi, A., Rahman, N., & Lataruva, E. (2023). ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perempuan PT Sai Apparel Industries). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 12(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Im, A., & Koh, C. K. (2023). Effect of COVID-19 Frontline Nurses’ Profession Perception on Their Intention to Stay: The Mediating Role of Job Satisfaction. *SAGE Open Nursing*, 9. <https://doi.org/10.1177/23779608231186043>
- Jang, R., Lee, W. S., & Moon, J. (2023). Determinants of Attitude and the Intention to Stay of Employees in Low-Cost Carriers: Using Justice Theory. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118895>
- Johari, F. S., Ahmad, S. N. A., Bashirun, S. N., Zolkapli, N. M., & Samudin, N. M. R. (2024). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction and Family Satisfaction: The Spillover Effect of Work-Family Conflict. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 11(7), 274–287. <https://doi.org/10.14738/assrj.117.17325>
- Karim, D. N., Baset, M. A., & Rahman, M. M. (2019). *The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay: The Mediating Role of Job Involvement*. <https://www.researchgate.net/publication/338066326>
- Lestari, F. P., Raharjo, A. R., & Rizana, D. (2025). *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA. <https://scholar.google.com/>
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses’ intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Liu, J., Lu, W., Li, D., Fang, T., Zhang, Y., Li, Y., Zeng, X., Wu, J., Feng, Y., Zhang, L., & Hu, Y. (2023). Relationship between Spiritual Care Competence, Perceived Professional Benefit, and Retention Intention among Intern Nursing Students: A Correlational Study. *Journal of Nursing Management*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/1184756>
- Maharani, A. Z. (2024). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK STRESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT CANTIKA PUSPA PESONA. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3, 80–93.
- Misfin, E. W., Singh, M., & Phoolka, S. (2024). Impact of family and work conflicts on job

- satisfaction, life satisfaction and health of female teachers in Ethiopia: the moderating role of resilience. *Cogent Business and Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2430458>
- Mohamed, T., Singh, J., Singh, K., & Subramaniam, S. (2020). Social Intelligence, Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence: Job Satisfaction among Public Sector Employees in a High-Risk Country. In *An International Journal* (Vol. 12, Issue 3).
- Moon, K. K., Lim, J., & Kim, J. S. (2024). Examining the Effect of Organizational Justice on Turnover Intention and the Moderating Role of Generational Differences: Evidence from Korean Public Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 16(6).
<https://doi.org/10.3390/su16062454>
- Moshood, T. D., Adeleke, A. Q., Nawanir, G., Sorooshian, S., & Ajibike, W. A. (2021). “I Want to Serve, But the Public Does Not Understand”—An Approach to Employees’ Intention to Stay In the Malaysian Construction Companies. In *Applied System Innovation* (Vol. 4, Issue 1, pp. 1–22). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/asi4010012>
- Nilasari, B. M., Risqiani, R., M. Nisfiannoor, Leon, F. M., & Kurniawati. (2024). The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance of Educational Staff. *European Journal of Business and Management Research*, 9(3), 148–156.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2024.9.3.2326>
- Nurhalizah, H. F., Rizki Sridadi, A., & Eliyana, A. (2024). Faktor Intention to Stay pada Karyawan dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(4), 1643–1654.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v6i4.10496>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Obiora, J. N., & Igbojekwe, E. N. &. (2023). Analysing Employee Consciousness and Performance of Hotels in South-South. *Nigeria International Journal of Strategic Research in Public Administration and Organizational Process | IJSRPAOP*, 3. <https://doi.org/10.48028/iiprds/ijsrpaop.v3.i1.03>
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2421–2440. <https://doi.org/10.1002/bse.2754>
- Oktaysoy, O., Topcuoglu, E., Ozgen-Cigdemli, A. O., Kaygin, E., Kosa, G., Turan-Torun, B., Kobanoglu, M. S., & Uygungil-Erdogan, S. (2025). The mediating role of job satisfaction in the effect of green transformational leadership on intention to leave the job. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1490203>
- Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. (2024). The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay Mediated by Employee Engagement and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 476–491. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.13>
- Qian, H., & Balwi, M. K. B. M. (2024). Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 93(1), 129–135.
<https://doi.org/10.54254/2754-1169/93/20241126>
- Rahman, S. (2023). *Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi Covid-19*.
- Rimban, E. L. (2024). *Transpersonal Psychology in Education: Cultivating Consciousness and*

Compassion in Learning Environments.

- Rogers, P. (2022). Best Practices for Your Exploratory Factor Analysis: A Factor Tutorial. *Revista de Administracao Contemporanea*, 26(6). <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022210085.en>
- Saigusa, T., Yokomichi, H., & Miyamura, T. (2024). Effects of Work-Family Conflict and Work Engagement Interactions on Hospital Nurses' Turnover Intentions during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Nursing Forum*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/5510374>
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., & Marrero-Centeno, J. (2021). Job resources and employees' intention to stay: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.10>
- Sari, S. Y., Yenni, Z., & Aima, M. H. (2024). Determinants of Turnover Intention: Job Satisfaction, Employee Retention, Work-Family Conflict and Organisational Commitment. *International Review of Management and Marketing*, 14(6), 26–36. <https://doi.org/10.32479/irmm.16979>
- Saritha, K., & Sunitha, T. (2022). I Want to Quit! Exploring Individual, Job and Organization-related Determinants of Turnover Intention among Employees of Microfinance Institutions. *Contemporary Management Research*, 18(2), 165–197. <https://doi.org/10.7903/cmr.22157>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. In *Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Forum Ilmiah* (Vol. 17).
- Shah, S. H. A., Al-Ghazali, B. M., Bhatti, S., Aman, N., Fahlevi, M., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2023). The Impact of Perceived CSR on Employees' Pro-Environmental Behaviors: The Mediating Effects of Environmental Consciousness and Environmental Commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054350>
- Shayrine, H., & Venugopal, P. (2024). THE IMPACT OF TALENT RECOGNITION ON THE INTENTION TO STAY IN WORK CONTEXT: EMPIRICAL OVERVIEW. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(1). <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-093>
- Shidiq, R. F., & Noekent, V. (2025). Creating Quality of Work Life and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction on Staff Performance. *Journal of Comprehensive Business Administration Research*. <https://doi.org/10.47852/bonviewjcbar52024069>
- Sigawi, T., Hamtzany, O., Shakargy, J. D., & Ilan, Y. (2024). The Constrained Disorder Principle May Account for Consciousness. In *Brain Sciences* (Vol. 14, Issue 3). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/brainsci14030209>
- Sintya, S., Trio Febriyantor, M., Suleman, D., Saputra, F., & Totok Suyoto, Y. (2022). *INFLUENCE WORK MEANING AND CONDITIONS WORKER INDIVIDUAL TO INTENTION FOR STAY MEDIATED BY WORK-FAMILY-CONFLICT IN EMPLOYEES IN SERVICE COMPANIES* (Issue 3).
- Siswanto, Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. (2022). IMPACT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON JOB SATISFACTION AND JOB STRESS: MEDIATION MODEL FROM INDONESIA. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 44–56. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.05)
- Somantri, D., & Mulyeni, S. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi (Kajian Studi Literatur). *Global Leadership Organizational Research in*

-
- Management*, 3(2), 73–80. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i2.2717>
- Sudiarta, M., Ketut Sekarti, N., Sunarsa, W., Ayu, A. A., Kencanawati, M., Bali, P. N., & Bali, P. P. (2025). Exploring the relationship between employee engagement, job satisfaction, and turnover intention in the hospitality industry. *Journal of Commerce Management and Tourism Studies*, 4(1), 120–134. <https://doi.org/10.58881/jcmnts.v3i2>
- Sukri, S. F., Ngah, A. H., & Yiauw, M. T. B. (2023). To stay or not to stay: the mediation roles of job satisfaction and organization commitment among women in logistics industry. *Acta Logistica*, 10(1), 35–46. <https://doi.org/10.22306/al.v10i1.346>
- Susi Dewanti, I., Ayuningdiah Gunawan, C., & Ilmu Administrasi Bisnis, J. (2023). *Pengaruh Work-family conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja* (Vol. 8, Issue 1).
- Sutjipto, V. W., Sary, M. P., Putri, A. D., Wulandari, H., & Fauziyah, H. N. (2023). Upaya Meningkatkan Kesadaran Dalam Melestarikan Sumber Daya Alam Melalui Media Sosial Bagi Generasi Muda Ciliwung. In *Society: Jurnal Pengabdian Masyarakat* (Vol. 2, Issue 3). Mei. <https://edumediasolution.com/index.php/society>
- Tantrianto, Y., Cahya, Y. F., Meilani, P., Gading, P. T., & Hunan, J. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION CABIN CREW MASKAPAI X DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN INTENT TO STAY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. In *Feedforward: Journal of Human Resource* (Vol. 1, Issue 1).
- Thakur, P., & Arora, R. (2022). Exploring the Relationship Between Satisfaction and Intention to Stay Among Millennial Employees: The Moderating Role of Managerial Support. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 13(1). <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.293229>
- Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Wang, F., & Wang, Z. (2024). A mediation moderation model between work–family conflict and turnover intention among public and private kindergarten school teachers in China. *Journal of Organizational Change Management*, 37(1), 116–132. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2023-0137>
- Yang, X., Kong, X., Qian, M., Zhang, X., Li, L., Gao, S., Ning, L., & Yu, X. (2024). The effect of work-family conflict on employee well-being among physicians: the mediating role of job satisfaction and work engagement. *BMC Psychology*, 12(1), 530. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02026-8>
- Yessi, O., Ladaria, H., Lumintang, J., & Paat, C. J. (2020). *KAJIAN SOSIOLOGI TENTANG TINGKAT KESADARAN PENDIDIKAN PADA MASYARAKAT DESA LABUAN KAPELAK KECAMATAN BANGGAI SELATAN KABUPATEN BANGGAI LAUT* (Vol. 13, Issue 2).
- Yiming, L., Yan, L., & Jinsheng, Z. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: the role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12(1), 536. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>
- Zahra, S. F., & Chalil, N. (2022). PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN AFEKTIF PADA KANTOR PAJAK PELAYANAN PRATAMA
-

-
- KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen SINTA*, 4(2), 282–296. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2020). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, 49(5), 1140–1156. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>
- Zhang, Z., & Song, P. (2020). Multi-Level Effects of Humble Leadership on Employees' Work Well-Being: The Roles of Psychological Safety and Error Management Climate. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.571840>
- Zhu, Y., Tang, W., Zhang, Y., Li, M., Zhu, W., & Zhang, Y. (2023). Job Satisfaction and Negative Coping Style Affect the Relationship between Transition Shock and Intent to Stay among Newly Graduated Nurses during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Nursing Management*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/4286004>