

PERAN WORK LIFE BALANCE, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP INTENTION TO STAY KARYAWAN SOLO TECHNOPARK

Syila Aviva Nur Utari¹⁾, Riska Fii Ahsani²⁾

^{1),2)}Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email : svilaipuk828@gmail.com¹⁾, riskafii@gmail.com²⁾

Abstract: This study aims to examine the influence of work-life balance, work motivation, and career development on employees' intention to stay at Solo Technopark. A quantitative approach was employed using primary data collected through Likert-scale questionnaires distributed to 57 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were analyzed using descriptive analysis, instrument testing, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that work-life balance, work motivation, and career development have a positive and significant effect on employees' intention to stay. Furthermore, the F-test results demonstrate that the research model is appropriate, with a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.879 indicates that the three independent variables explain 87.9% of the variance in intention to stay, while the remaining 12.1% is influenced by other factors outside the research model, such as job satisfaction, organizational commitment, work environment, and compensation.

Keywords: Work-Life Balance, Work Motivation, Career Development, Intention To Stay.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap intention to stay karyawan di Solo Technopark. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 57 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 87,9% variasi intention to stay, sedangkan 12,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, inovasi pembelajaran, pembelajaran digital, kinerja guru.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Untuk Tetep

Bertahan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Salah satu tantangan yang dihadapi organisasi adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tetap memberikan kontribusi secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, intention to stay menjadi indikator yang menggambarkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi dalam jangka panjang. Tingginya intention to stay dapat memberikan dampak positif terhadap stabilitas organisasi, peningkatan produktivitas, serta efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan.

Solo Technopark merupakan kawasan sains dan teknologi yang mengintegrasikan dunia industri, pendidikan, penelitian, pemerintah, dan dunia usaha dalam satu ekosistem. Sebagai organisasi yang mengandalkan kompetensi sumber daya manusia, Solo Technopark membutuhkan tingkat retensi karyawan yang tinggi untuk menjaga keberlangsungan operasionalnya. Berdasarkan hasil observasi awal, sebagian besar karyawan tetap memilih bertahan meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tantangan dalam memperoleh peluang pengembangan karier. Kondisi tersebut menunjukkan adanya faktor-faktor tertentu yang mampu mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi.

Hasil pra-survei terhadap 37 karyawan menunjukkan bahwa tingkat intention to stay di Solo Technopark tergolong tinggi. Mayoritas responden menyatakan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, merasa nyaman menjadi bagian dari perusahaan, serta berupaya meningkatkan kinerja dan mengembangkan kariernya. Selain itu, hasil identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi intention to stay menunjukkan bahwa work life balance dan motivasi kerja memperoleh persentase tertinggi, masing-masing sebesar 72,9%, sedangkan pengembangan karier memperoleh persentase sebesar 51,3%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, motivasi dalam bekerja, serta kesempatan mengembangkan karier menjadi faktor yang paling dominan dalam mendorong karyawan untuk tetap bertahan di Solo Technopark.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work life balance, motivasi kerja, dan pengembangan karier memiliki hubungan dengan intention to stay, meskipun hasilnya masih menunjukkan perbedaan pada beberapa konteks organisasi. Perbedaan tersebut membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada lingkungan kerja yang memiliki karakteristik berbeda, termasuk di Solo Technopark. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap intention to stay karyawan Solo Technopark. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap intention to stay karyawan Solo Technopark. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu work life balance, motivasi kerja, pengembangan karier, dan intention to stay. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Solo Technopark yang berjumlah 57 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara menyeluruh dan hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi aktual yang terjadi pada karyawan Solo Technopark.

Analisis data dilakukan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh work life balance,

motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap intention to stay. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian instrumen, seluruh item pernyataan pada variabel work life balance, motivasi kerja, pengembangan karier, dan intention to stay dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik, ditandai dengan tidak adanya gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi, serta data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa work life balance memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33, motivasi kerja sebesar 4,39, pengembangan karier sebesar 4,55, dan intention to stay sebesar 4,38. Seluruh variabel berada pada kategori sangat baik atau sangat tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan Solo Technopark memiliki persepsi positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Solo Technopark mampu mendukung terciptanya komitmen karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa work life balance ($\beta = 0,406$; $p = 0,000$), motivasi kerja ($\beta = 0,403$; $p = 0,001$), dan pengembangan karier ($\beta = 0,177$; $p = 0,036$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay. Hasil uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,879 menunjukkan bahwa sebesar 87,9% variasi intention to stay dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa work life balance merupakan faktor yang memberikan pengaruh terbesar terhadap intention to stay. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat karyawan merasa lebih nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Latifah dan Larasati (2025),

Firdausi (2024), serta Listyani dan Suryawirawan (2023) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap intention to stay. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan karena adanya rasa tanggung jawab, penghargaan atas prestasi, dan peluang untuk berkembang. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahayu et al. (2025), Azzuhairiet et al. (2022), dan Suhendra (2021). Pengembangan karier juga berpengaruh positif terhadap intention to stay, yang menunjukkan bahwa kesempatan memperoleh pelatihan, promosi, dan jenjang karier yang jelas dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian Novitiya dan Putranta (2025), Hartono et al. (2025), serta Syafri et al. (2023). Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan work life balance, motivasi kerja, dan pengembangan karier merupakan strategi penting bagi Solo Technopark dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan keberlanjutan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, motivasi kerja, dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay karyawan Solo Technopark. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi motivasi kerja, serta semakin besar peluang pengembangan karier yang diberikan perusahaan, maka semakin kuat pula keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap intention to stay. Hasil uji F menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan, sedangkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa work life balance, motivasi kerja, dan pengembangan karier mampu menjelaskan 87,9% variasi intention to stay karyawan. Sementara itu, sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian, Solo Technopark perlu terus memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, meningkatkan motivasi melalui pemberian apresiasi dan kesempatan berkembang, serta menyediakan sistem pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan, mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, serta mendukung keberlangsungan dan produktivitas organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, G. P. K., Permana, A. I., & Mulyadi, E. (2022). *Hubungan Antara Kesejahteraan Dan Sistem Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten*.

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akbar, A. A., Lamidi, L., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Niat Bertahan Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di Kabupaten Boyolali. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5778–5786. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2828>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Alamiyah, M., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 135–148. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1635>
- Anggry Pramesti & Fitri Wulandari. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Intention To Stay: Lingkungan Kerja Sebagai Mediator. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(5). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i5.8025>
- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 20(1), 01–08. <https://doi.org/10.29313/performa.v20i1.11690>
- Audiya Khilya Wardah & Helmi Haris. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Burnout, and Job Satisfaction on Intention to Stay on Generation Z Employees in Surakarta City. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 60–69. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4266>
- Jumawan, Supardi & SastroAtmodjo, S. (2025). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan aplikasi)*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Crismono, P. C., Abdillah, H., Musfiqurrohman, M., Hasanah, U., & Yuliandani, R. D. (2023). Menerapkan theory of planned behavior untuk memahami dan memprediksi perilaku berpikir lateral: intergrasi kreativitas dalam psikologi perilaku. *Al-Ashr : Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56013/alashr.v8i2.2945>
- Dodi Wijaya, Yulianstri Nurcahyani, R., Tri Afandi, A., & Asmaningrum, N. (2025). Job embeddedness increasing intention to stay among community health centers' honorary nurses. *Jurnal Keperawatan*, 16(1). <https://doi.org/10.22219/jk.v16i1.36424>

- Effendi, A. K., Games, D., & Rivai, H. A. (2024). *Pengaruh Workplace Sprituality dan Self Esteem terhadap Intention to stay dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada Guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat.*
- Fa'iq, O. A. Y., Tahir, M., & Harahap, J. B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Bupati Deli Serdang. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 7(1), 92–101.
<https://doi.org/10.30743/jrmb.v7i1.5321>
- Hartono, S., Wahyudiyono, W., Karyono, K., Farida, I., & Rosyid, B. (2025). Efektivitas program pengembangan karir dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal lentera bisnis*, 14(3), 4729–4740. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1965>
- Ghozali, Imam. (2021) *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Ks, A., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Sos, S., Ap, M., Nurisman, H., Barlian, B., & Patimah, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia.*
- Kurniawan, R., & Rizky, M. C. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.* 17.
- Latifah Hikmatul Nuzul Azizah & Nike Larasati. (2025). Pengaruh Kompensasi, Worklife Balance dan Keterlibatan Kerja Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Sentral Cargo Cabangsolo Raya. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 1165–1179.
<https://doi.org/10.62710/538g4b19>
- Listyani, E. D., & Suryawirawan, O. A. (2023). *Pengaruh flexible work, job satisfaction dan work-life balance terhadap intention to stay karyawan pt arta boga cemerlang (ot) surabaya.* 12.
- Lorentzon, J. I., Fotoh, L. E., & Mugwira, T. (2024). Remote auditing and its impacts on auditors' work and work-life balance: Auditors' perceptions and implications. *Accounting Research Journal*, 37(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/ARJ-06-2023-0158>
- Maharani, A. (2023). Mengukur Kinerja dan Produktivitas Karyawan melalui Metrik Manajemen SDM. *Business and Investment Review*, 1(3), 69–79.
<https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.17>

- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Mayowan, Y., Siti Astuti, E., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2025). The interplay of work values, job satisfaction and intention to stay among millennials in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2581345.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2581345>
- Mongkol, J. Y., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2022). Analisis perbandingan kinerja pegawai yang melakukan work from home dan yang melakukan work from office di bappeda provinsi sulawesi utara pada masa pandemi covid 19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 686.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42088>
- Monica, D. S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 101–110. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.553>
- Novitiya, K. C., & Putranta, M. P. (2025). Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karier dan persahabatan terhadap niat tetap bekerja. *Modus*, 37(1), 138–152.
<https://doi.org/10.24002/modus.v37i1.10713>
- 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>
- Ononye, U. H. (2025). Fostering employees' intention to stay in the hotel industry in nigeria: the impact of work motivation, organizational support, and happiness at work. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(2), 116–126. <https://doi.org/10.9744/jmk.27.2.116-126>
- Permana, I., Octora, A., Mardiyastuti, D. W., & Widyaningsih, S. A. (2023). *Does Employee Engagement Moderate Work Values And Intention To Stay Among Millennial and Gen-Z Employees?*
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi*.

- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). *Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung*. 14(2).
- Pratiwi, I. W. (2021). Work life balanced pada wanita karir yang telah berkeluarga. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 9(2), 52–65.
<https://doi.org/10.37721/psi.v9i2.755>
- Putri, I. Z. A. (2024). Manajemen sumber daya manusia sebagai langkah strategis pengelolaan dalam suatu organisasi. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 89–95. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i3.3661>
- Rahayu, A., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2025). *The Influence of Motivation and Quality of Work Life on Intention to Stay with Job Satisfaction as an Intervening Variable among Employees at Perumda Air Minum Kota Sangatta*. *Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen*, 1(3), 139–149.
<https://doi.org/10.63217/efisiensi.v1i3.173>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramadan, B. A., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Daerah Karanganyar. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 3(1), 202–215. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i1.1315>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179.
<https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Rezeki, F. (2023). *Work Attachment as Intervening Transformational Leadership and Work-Life Balance to Intention to Stay in Millennial Generation in Automotive Company*. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 476–482.
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i2.57642>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2023). *Organizational behavior* (19th edition). Pearson.
- Rosmiati, E., Sova, M., Sapta Yanuar, I. E., & Fadilla, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Karya (Persero). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(4), 454–459. <https://doi.org/10.52643/jam.v14i4.5622>
- Salsabila, D. (2025). *Peran Perceived organizational support dan Work life balance dalam menentukan Intention to stay pada PT.Murni Karya Mandiri*.

- Saraswati, R., Hidayat, N., & Wolor, C. W. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intention to Stay pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 4(1), 214–236. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.16>
- Sindhuja, K., & Sekar Subramanian, S. (2020). Impact of Work-Life Balance on Employee Retention- A Study on Banking Sector. *Shanlax International Journal of Management*, 7(3), 78–81. <https://doi.org/10.34293/management.v7i3.1629>
- Sitanggang, M. R., & Azzuhri, M. (2023). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan pelatihan terhadap intention to stay melalui kepuasan kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1207–1220. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.22>
- Sugiyono, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
- Suhendra, R. (2021). Role of Transactional Leadership in Influencing Motivation, Employee Engagement, and Intention to Stay. *KnE Social Sciences*.
<https://doi.org/10.18502/kss.v5i5.8809>
- Syafri, M., Jenni Veronika Br Ginting, Feriyadin, Darwis, & Balla Wahyu Budiarto. (2023). The Influence Of Job Satisfaction, Career Development And Teamwork On Employee Retention In Government-Owned Cultural Destinations. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2531–2536. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1654>
- Umah, I. F. Q., & Larasati, N. (2025). *Pengaruh career development, work-life balance, dan perceived organizational support terhadap intention to stay pada karyawan generasi zdi kota surakarta*. 2(5).
- Wildan Firdausi, I. (2024). *Culture, dan Organizational Commitment Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi di Jakarta Barat*. Zenodo.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.13834281>
- Wiwit Lusiana, Siti Mujanah, & Achmad Yanu Alif Fianto. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Niat untuk Tinggal Dimediasi Komitmen Organisasi: (Studi Kasus di PT.Wangta Agung Surabaya). *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 705–719. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3638>
- Yeh, S.-H., & Huang, K.-C. (2025). The Impact of Organizational Commitment and Work Motivation on Retention Intention: Evidence from Long-Term Care Institution Caregivers Based on Expectancy Theory. *Healthcare*, 13(22), 2832. <https://doi.org/10.3390/healthcare13222832>

- Yuniana, S., & Hanafia, F. (2024). *The influence of training, career development, and compensation on employee retention at pt. Seiwa indonesia*. 7(3).
- Zaki Azzuhairi, A., Budi Eko Soetjipto, & Puji Handayati. (2022). The Effect of Compensation and Work Motivation on Intention to Stay Through Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employees. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(3). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i3.284>.