

**Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* Terhadap *Intention To Stay*: Lingkungan Kerja Sebagai Mediator**

**Anggry Pramesti, Fitri Wulandari**

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia  
anggrypramesti25@gmail.com, fitri.wulandari@staff.unsaid.ac.id

**ABSTRACT**

*This study investigates the role of work setting as a mediator between pay, work-life balance, and intention to stay. This study surveyed sixty employees of PT PLN UP3 Klaten using a census-style methodology. To do quantitative analysis, we collected data from an online poll and then sent it via the PLS-SEM algorithm in SmartPLS 4.0. Compensation and work-life balance were shown to have a substantial influence on intention to remain. The workplace acts as a mediator between workers' intentions to remain and factors like pay and work-life balance. Increases in both direct and indirect compensation create a more positive work environment, which in turn increases the likelihood that employees will stay around. Adding to the body of knowledge, this study demonstrates that a pleasant workplace reinforces the correlation between pay, work-life balance, and intention to stay. Companies may improve employee retention by enhancing work-life balance and compensation plans.*

**Keywords:** *Compensation, Work-life Balance, Intention To Stay, Work Environment*

**ABSTRAK**

Studi ini menyelidiki peran lingkungan kerja sebagai mediator antara gaji, keseimbangan kehidupan kerja, dan *intention to stay*. Studi ini mensurvei 60 karyawan PT PLN UP3 Klaten menggunakan metodologi gaya sensus. Untuk melakukan analisis kuantitatif, kami mengumpulkan data dari jajak pendapat daring dan kemudian mengirimkannya melalui algoritma PLS-SEM di SmartPLS 4.0. Kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh substansial terhadap niat untuk bertahan. Tempat kerja bertindak sebagai mediator antara niat pekerja untuk bertahan dan faktor-faktor seperti gaji dan keseimbangan kehidupan kerja. Peningkatan kompensasi langsung dan tidak langsung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan karyawan akan bertahan. Menambah pengetahuan, studi ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang menyenangkan memperkuat korelasi antara kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan *intention to stay*. Perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan rencana kompensasi.

**Kata Kunci:** *Work-life Balance, Intention To Stay, Lingkungan*

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia mengutamakan niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam upaya mempertahankan bakat. Persepsi dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi pilihan karyawan untuk tetap

bekerja di perusahaan (Akbari et al., 2020). Dedikasi dan kinerja pekerja diakui dengan imbalan finansial (Zainal et al., 2022). Ada korelasi substansial antara kebahagiaan kerja, gaji, dan niat mempertahankan, menurut penelitian lain oleh Monica (2021). Sejauh mana pekerja menyukai pekerjaan mereka memengaruhi loyalitas mereka kepada pemberi kerja, kata Ilham et al. (2021).

Studi baru menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*/WLB) memainkan peran penting dalam pilihan individu untuk tetap bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Menurut Saeed dkk. (2021), misalnya, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat meningkatkan kebahagiaan dan mengurangi stres, yang pada gilirannya membuat pekerja lebih loyal dan cenderung bertahan (atau setidaknya ingin bertahan).

Meskipun beberapa penelitian telah melihat bagaimana keseimbangan kompensasi dan kehidupan kerja memengaruhi niat retensi/*intention to stay*, sebagian besar penelitian telah memeriksa faktor-faktor ini secara independen. Jadi, untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan ini, penelitian ini akan melihat bagaimana lingkungan kerja memengaruhi hubungan antara kompensasi dan *work-life balance* dan bagaimana hal itu memengaruhi niat karyawan untuk bertahan/*intention to stay*.

Pentingnya elemen lingkungan kerja dalam memperkuat hubungan antara gaji dan keinginan untuk bertahan telah diakui dalam penelitian terbaru, seperti penelitian Dewi dan Mulyanto (2024). Namun penelitian tentang dampak gaji dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *intention to stay* masih dalam tahap awal. Jadi, untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan ini, penelitian ini akan melihat bagaimana lingkungan kerja memengaruhi hubungan antara kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja dan bagaimana hal itu memengaruhi niat karyawan untuk bertahan.

Salah satu ukuran retensi karyawan yang paling dapat diandalkan adalah keinginan mereka untuk bertahan, yang berbanding terbalik dengan niat mereka untuk keluar (Tett & Meyer, 1993). Meskipun *turnover intention* telah diteliti secara luas, penelitian tentang *intention to stay* masih dalam tahap awal (Bolt et al., 2022). Berbeda dengan *turnover intention*, *intention to stay* semakin banyak digunakan sebagai istilah untuk menunjukkan upaya mempertahankan karyawan (Naim & Lenka, 2018).

Ketika seorang karyawan telah mempertimbangkan dengan serius dalam rangka ingin tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja saat ini, hal tersebut dikenal sebagai "*intention to stay*" (Tett & Meyer, 1993). konsep ini menjelaskan lamanya waktu seorang karyawan telah bekerja secara profesional untuk pemberi kerja mereka saat ini (Johanim et al., n.d.). Perusahaan berkewajiban untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya jika mereka ingin karyawannya tetap bekerja (Y. S. Chen et al., 2018). Oleh karena itu, dalam masa kerja yang lebih lama dapat terlihat sebagai tanda seberapa baik organisasi telah berhasil menciptakan ikatan yang kuat bagi personelnya untuk tetap bekerja di sana.

Menurut Hazeen Fathima dan Umarani (2023), keinginan atau niat seseorang untuk bertahan menunjukkan bahwa mereka ingin tetap berada dalam pekerjaannya

saat ini untuk jangka waktu yang lama. Kualitas yang ditemukan sebelumnya melalui analisis literatur merupakan faktor utama dalam kecenderungan perawat kesehatan dalam rangka tetap bekerja di posisi mereka saat ini ketika mereka melaporkan lingkungan kerja yang baik (Al Yahyaei *et al.*, 2022).

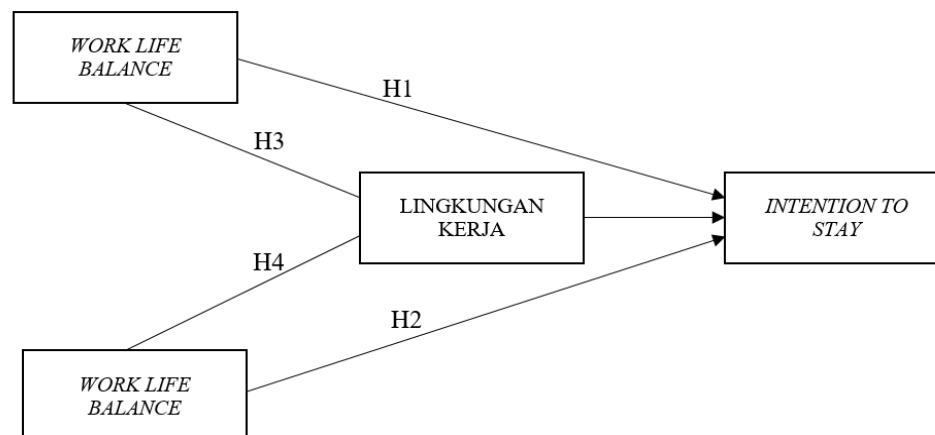
Kompensasi finansial dan nonfinansial ditawarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai bentuk apresiasi atas usaha dan hasil yang telah mereka hasilkan. Menurut Saher *et al.* (2023), kompensasi memiliki dua tujuan, yaitu memberi penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan mereka dan menginspirasi mereka untuk tetap setia kepada perusahaan dalam jangka panjang. Semua manfaat moneter atau nonmoneter yang diperoleh karyawan selama bekerja dianggap sebagai kompensasi (Dessler, 2020). Terdapat dua jenis kompensasi utama: pembayaran moneter langsung seperti gaji, insentif, komisi, dan bonus, serta pembayaran moneter tidak langsung seperti asuransi kesehatan, liburan berbayar, dan waktu istirahat berbayar. Menurut penelitian oleh A.A. Sagung Pradnyasita Kahuningan dan I. Gusti Salit Ketut Netra (2023), salah satu faktor terpenting yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah pendapatan.

Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Emron Edison (2017), kompensasi memiliki dua bagian utama, yaitu normatif dan kebijakan. Gaji, penghasilan, asuransi kesehatan (misalnya BPJS), serta tunjangan hari raya dan keagamaan merupakan komponen penting. Kompensasi yang tidak ditetapkan, waktu liburan, insentif, dan tunjangan profesional merupakan bagian dari kebijakan. Kompensasi finansial dan nonfinansial, jika dipahami dengan benar, dapat meningkatkan kebahagiaan dan retensi karyawan, menurut studi baru oleh Saad *et al.* (2023). Penelitian tersebut menyoroti pentingnya manfaat nonmoneter, seperti kemungkinan pengembangan karier dan pengakuan atas prestasi, dalam menumbuhkan loyalitas karyawan, dibandingkan dengan kompensasi moneter sebagai satu-satunya faktor. Lebih lanjut, Noor *et al.* (2022) menemukan bahwa pekerja yang mendapatkan berbagai jenis gaji memiliki rasa penghargaan yang lebih kuat, yang pada gilirannya meningkatkan dorongan mereka untuk bekerja keras dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kemampuan pekerjanya, perusahaan harus menyusun rencana gaji yang menyeluruh.

Istilah "*work-life balance*" menggambarkan upaya individu untuk menjaga keselarasan antara kehidupan profesional dan pribadi (Fisher, 2001). Penelitian ini akan menggunakan instrumen pengukuran berdasarkan empat dimensi *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009): *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengurangan tingkat stres di tempat kerja dapat dilakukan dengan mendorong keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan profesional pekerja (I Gusti Ayu Widya Ari Cahyathi & I Gede Riana, 2023).

Lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilannya (Taheri *et al.*, 2020). Strategi sumber daya manusia, termasuk gaji dan

tunjangan/kompensasi (Abba & Babanmairam, 2021) dan peluang pengembangan profesional (Othman & Lembang, 2017), berkorelasi positif dengan rencana untuk mempertahankan karyawan. Faktor tempat kerja termasuk di antara faktor yang terbukti memengaruhi hubungan antara kebijakan dan praktik SDM dan retensi staf dalam penelitian selanjutnya. Menurut penelitian oleh Kim dan Park (2022), laba bersih organisasi diuntungkan oleh tenaga kerja yang lebih produktif, termotivasi, dan loyal ketika pekerja diizinkan untuk lebih bersantai dan lebih menikmati diri mereka sendiri di tempat kerja. Gaji dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan dua komponen yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif dan loyalitas pekerja (Lee et al., 2021). Penelitian oleh Ali dan Anwar (2023) menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih bertahan dalam posisi di mana mereka merasa didukung oleh rekan kerja mereka. Namun, manajemen sumber daya manusia yang berfungsi dalam konteks ini jelas penting. Kesenangan karyawan di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan mereka, menurut penelitian sebelumnya. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka membawa energi dan antusiasme yang lebih besar pada tugas-tugas mereka (Dominicus Savio Febian Daud & I Gusti Salit Ketut Netra, 2023).



**Gambar 1. Model Penelitian**  
Sumber: Data Penelitian, 2025

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara gaji, keseimbangan kehidupan kerja, dan intention to stay dengan mensurvei 60 pekerja dari PT. PLN UP3 Klaten. Metodologi yang dapat diterima adalah sensus, yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini cukup kecil. Agar temuan penelitian mencerminkan keadaan sebenarnya di PT. PLN UP3 Klaten, metode ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih akurat dan representatif. Untuk penelitian ini, kami menggunakan survei daring yang menanyakan kepada peserta tentang gaji, keseimbangan kehidupan kerja, intention to stay, dan bagaimana menurut mereka lingkungan kerja memengaruhi faktor-faktor ini.

Variabel utama penelitian ini adalah kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, intention to stay, dan peran moderasi terhadap lingkungan kerja. Menurut Ma'ruf (2021) dan Saraswati (2023), karyawan mendapatkan kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lain yang ditawarkan oleh organisasi sebagai cara dalam menunjukkan rasa terima kasih atas prestasi mereka. Menjaga keseimbangan yang sehat bagi dari kehidupan profesional dan pribadi merupakan faktor penting dalam menumbuhkan kebahagiaan dan komitmen karyawan (Dewi et al., 2022). Seorang karyawan memiliki "*intention to stay*" adalah bahwa kami mengharapkan mereka untuk bertahan di perusahaan setidaknya selama jangka waktu tertentu (Tett & Meyer, 1993).. Ketika mempertimbangkan dampak gaji, tunjangan, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat karyawan untuk bertahan, penting untuk mempertimbangkan tempat kerja mereka (Dewi et al., 2022). Semua hal ini bersatu untuk menciptakan tempat kerja yang ramah, yang pada gilirannya membuat pekerja cenderung ingin bertahan/*intention to stay*.

Keterkaitan antara variabel penelitian diuji dengan analisis data menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil dapat diandalkan karena analisis statistik yang kuat yang dimungkinkan oleh pendekatan kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Bekerja**

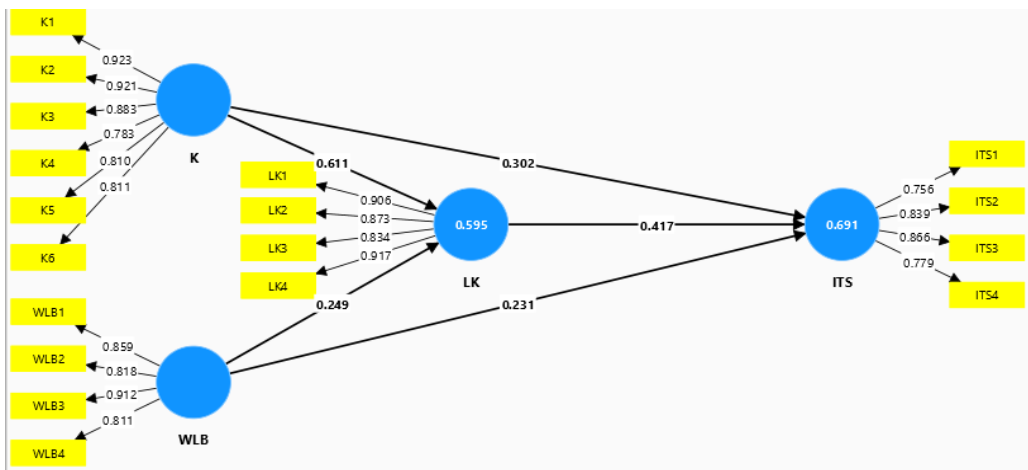
Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	39 65%
	Perempuan	21 35%
<b>Usia</b>	20-25 Tahun	5 8%
	26-30 Tahun	13 22%
	31-35 Tahun	26 43%
	40 Tahun-Atas	16 27%
<b>Pendidikan</b>	SMA/SMK	18 30%
	Diploma	14 23%
	S1	26 43%
	S2-Atas	2 3%
<b>Pengalaman Kerja</b>	< 1 Tahun	6 10%
	1-5 Tahun	15 25%
	> 5 Tahun	39 65%

Sumber: *Output* Pengolahan Data SmartPLS, 2025

### Uji Outer Model

Mengukur validitas konvergen, yang didefinisikan oleh nilai faktor pemuatan/**nilai loading factor** untuk setiap konsep, digunakan untuk mengevaluasi model luar/**outer model**. Pemeriksaan korelasi antara skor item atau komponen yang

diperoleh melalui pemrosesan data menggunakan perangkat lunak PLS memungkinkan pengujian validitas konvergen dalam analisis indikator reflektif. Ketika korelasi antara indikator reflektif dan variabel yang diukur lebih dari **0,70**, kita katakan bahwa indikator tersebut memiliki kualitas yang sangat baik. Di sini kita dapat melihat output visualisasi rute model luar Smart PLS.



**Gambar 2. Outer Model**

Sumber: *Output Pengolahan Data SmartPLS, 2025*

Berdasarkan gambar yang disajikan menunjukkan bahwa terlihat sudah memiliki *convergent validity* karena pada loading factor nilainya di atas 0,7.

**Uji Validitas**

Penilaian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cross Loading Analysis*, *Outside Loadings* (>0,70), dan *Average Variance Extracted* (AVE) (>0,50) (Henseler et al., 2015). Verifikasi bahwa kuesioner benar-benar dapat mengukur gagasan yang dimaksud adalah inti dari uji validitas.

**Tabel 2. Uji Validitas**

	ITS	K	LK	WLB
ITS1	0.756			
ITS2	0,839			
ITS3	0,866			
ITS4	0,779			
K1		0,923		
K2		0,921		
K3		0,883		
K4		0,783		
K5		0,810		
K6		0,811		

	ITS	K	LK	WLB
LK1			0,906	
LK2			0,873	
LK3			0,834	
LK4			0,917	
WLB1				<b>0,859</b>
WLB2				<b>0,818</b>
WLB3				<b>0,912</b>
WLB4				<b>0,811</b>

Sumber: *Output* Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan uji validitas, pembebanan eksternal untuk semua indikator lebih dari 0,70. Ekstraksi varians rata-rata (AVE) untuk keempat variabel—ITS=0,658, K=0,735, LK=0,780, dan WLB=0,724—lebih dari 0,50. Hasil ini menunjukkan bahwa gagasan penelitian tersebut sangat valid secara konvergen. Salah satu cara untuk memastikan validitas diskriminan adalah dengan melakukan analisis pembebanan silang/*Cross Loading Analysis*. Teknik ini memaksimalkan pembebanan setiap indikasi ke variabel tertentu dengan mengorbankan semua variabel lainnya. Hasilnya, instrumen penelitian tersebut mematuhi validitas diskriminan.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memastikan bahwa temuan pengukuran akan konsisten. Ketergantungan dapat dianggap kuat jika Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* lebih dari 0,70 (Sarstedt et al., 2022). Kategori reliabilitas:

- ≥ 0.90 = Sangat Baik
- 0.70 – 0.89 = Baik
- 0.60 – 0.69 = Cukup
- < 0.60 = Kurang (Hair et al., 2021).

Agar dapat digunakan untuk penelitian di masa mendatang, suatu instrumen harus memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,70 atau lebih, menurut Sarstedt et al. (2022).

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

	Cronbach's <i>alpha</i>	Composite <i>reliability</i> (rho_a)	Composite <i>reliability</i> (rho_c)	Average variance <i>extracted</i> (AVE)
<b>ITS</b>	0.825	0.825	0.885	<b>0.658</b>
<b>K</b>	0.927	0.937	0.943	<b>0.735</b>
<b>LK</b>	0.906	0.920	0.934	<b>0.780</b>
<b>WLB</b>	0.874	0.902	0.913	<b>0.724</b>

Sumber: *Output* Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian dengan *Cronbach's Alpha*, semua variabelnya reliabel: ITS = 0.825, K = 0.927, LK = 0.906, dan WLB = 0.874. Selain itu, instrumen penelitian tersebut memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) lebih besar dari 0,70, yang menegaskan reliabilitasnya.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Mengkaji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) variabel independen ialah salah satu pendekatan untuk mengetahui bagaimana sebuah variabel independen tersebut memengaruhi variasi variabel dependen. Menurut Sarstedt et al. (2022), nilai Adjusted R<sup>2</sup> dipertimbangkan dalam kaitannya dengan jumlah variabel independen untuk mencegah terjadinya *overfitting*.

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<b>ITS</b>	0.691	<b>0.674</b>
<b>LK</b>	0.595	<b>0.581</b>

Sumber: *Output* Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Model studi ini memiliki potensi prediktif baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai **R-Square** sebesar **0.691** untuk *intention to stay*, yang mendekati 0,7. Selain itu, lingkungan kerja memiliki nilai **R-Square** yang **cukup kuat** sebesar **0,595**, yang telah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan komponen kunci dari lingkungan kerja yang positif. Secara umum, **kemampuan prediktif model studi ini sangat baik**, karena variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar variabilitas variabel dependen.

**Pengujian Hipotesis**

Temuan tersebut dapat digunakan untuk menilai hipotesis penelitian berdasarkan hasil analisis data. Saat menguji hipotesis, statistik t dan nilai p sangat berguna. Nilai p sebesar 0,05 atau kurang menunjukkan bahwa hipotesis nol tidak dapat ditolak.

**Tabel 5. Uji Hipotesis**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<b>K -&gt; ITS</b>	0.302	0.302	0.130	2.330	<b>0.010</b>
<b>WLB -&gt; ITS</b>	0.231	0.218	0.124	1.865	<b>0.031</b>

Sumber: *Output* Pengolahan Data SmartPLS, 2025

**Uji Efek Moderasi**

Menganalisis dampak lingkungan tempat kerja sebagai variable moderator menggunakan Smart PLS dengan pendekatan *bootstrapping* 5000 resampling (Hayes, 2022).

**Tabel 6. Uji Efek Moderasi**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<b>WLB -&gt; LK -&gt; ITS</b>	0.104	0.110	0.058	1.804	<b>0.036</b>
<b>K -&gt; LK -&gt; ITS</b>	0.255	0.263	0.107	2.384	<b>0.009</b>

Sumber: *Output* Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Hasilnya menyiratkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek mediasi yang paling signifikan dalam hubungan antara gaji serta keinginan untuk bertahan ( $\beta = 0.255$ ,  $p = 0.009$ ). Dapat juga ditunjukkan bahwa lingkungan kerja memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keinginan untuk bertahan ( $\beta = 0.104$ ,  $p = 0.036$ ), yang menunjukkan bahwa yang pertama secara tidak langsung memengaruhi yang terakhir melalui yang terakhir.

Salah satu paradigma utama untuk mempelajari perilaku karyawan di tempat kerja adalah Teori Pertukaran Sosial (SET) Blau (1964). Menurut teori ini, orang terlibat dalam interaksi sosial karena mereka berharap untuk menuai imbalan yang sama atau lebih besar dari usaha mereka sendiri. Konsep utama dalam SET adalah "bertahan," atau niat pekerja untuk bertahan dengan perusahaan tempat mereka bekerja pada saat ini dengan jangka waktu yang lama.

Niat karyawan untuk tetap (*intention to stay*) berada di posisi mereka saat ini dipengaruhi oleh berapa lama mereka telah bekerja dengan pemberi kerja mereka saat ini (Johanim et al., n.d.). Pengusaha harus memperhatikan kebutuhan karyawan jika mereka ingin mereka tetap bekerja di perusahaan (Y. S. Chen et al., 2018). Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dapat menjadi indikasi bahwa mereka telah membangun lingkungan kerja yang loyal.

Penelitian ini mendukung asumsi bahwa ITS/*intention to stay* sangat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja. Sesuai dengan temuan kami, teori ini mengusulkan bahwa tempat kerja yang menyenangkan dapat memperkuat dampak gaji terhadap keinginan karyawan dalam rangka tetap bekerja.

#### **Dampak Kompensasi terhadap *Intention To Stay***

Penelitian menemukan bahwa insentif finansial memang meningkatkan kemungkinan untuk bertahan (*intention to stay*), meskipun hanya sedikit ( $\beta = 0.128$ ). Dampak yang lebih besar ( $\beta = 0.255$ ) terlihat ketika lingkungan kerja yang positif bertindak sebagai mediator. Dalam mendorong keinginan karyawan untuk bertahan (*intention to stay*), lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk mendukung kompensasi yang adil.

#### **Dampak *Work-Life Balance* terhadap *Intention To Stay***

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan telah memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk tetap bekerja di tempat kerja saat ini ( $\beta = 0.104$ ). Dengan keleluasaan dan dorongan yang tepat dari manajemen, pekerja yang dapat

mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik cenderung akan bertahan di perusahaan.

Pertimbangan untuk Manajerial (1) Menaikkan kompensasi tidak akan terlalu memengaruhi rencana karyawan untuk bertahan (*intention to stay*). Bisnis perusahaan memiliki tanggung jawab untuk membina tempat kerja yang meningkatkan kesehatan dan kebahagiaan karyawannya. (2) Karyawan cenderung bertahan di suatu organisasi jika mereka mampu mencapai *work-life balance* yang sehat, yang diperkuat oleh lingkungan kerja yang ramah dan akomodatif. (3) Dalam mengurangi dampak pendapatan dan *work-life balance* terhadap keinginan karyawan untuk bertahan (*intention to stay*), manajemen harus fokus pada elemen lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Mendukung Teori Pertukaran Sosial (SET), yang mengubah hubungan antara gaji, keseimbangan kehidupan kerja, dan *intention to stay*, dengan penelitian ini menyediakan data yang mendukung SET. Manfaat positif dari gaji dan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pada niat karyawan untuk bertahan (*intention to stay*) diperkuat oleh lingkungan kerja yang mendukung, menurut penelitian tersebut. Pekerja cenderung lebih setia pada perusahaan mereka jika mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan dapat mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja sehat. Namun, kebalikannya jika karyawan merasa tidak didukung oleh atasan atau rekan kerja mereka, dampak positif gaji dan tunjangan pada retensi akan mulai berkurang. Studi ini memberikan validitas pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan niat karyawan untuk bertahan dengan menyoroti pentingnya aspek-aspek seperti pengakuan, dukungan yang besar, dan hubungan sosial yang kuat dalam menumbuhkan loyalitas karyawan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *intention to stay*, seperti budaya organisasi dan komunikasi internal. Selain itu, penelitian dapat diperluas ke berbagai industri untuk meningkatkan generalisasi temuan dan melihat perbedaan sektoral dalam pengaruh kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja/*work-life balance* terhadap *intention to stay* dari seorang karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Sagung Pradnyasita Kahuningan & I Gusti Salit Ketut Netra (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. DAIHATSU CABANG COKROAMINOTO, DENPASAR). E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA, Vol. 12 No. 12, Desember 2023, pages: 2434-2447

- Abba, M. T., & Babanmairam, M. (2021). Does Learning Opportunity Matters in Employee Retention? *Journal of Humanities, Arts and Social Science*, 5(2), 231-248. <https://doi.org/10.26855/jhass.2021.07.007>
- Akbari, M., Kashani, S. H., & Hooshmand Chaijani, M. (2020). The effect of job satisfaction on intention to stay: The mediating role of organizational commitment and perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior Research*, 5(2), 1-11. Retrieved from <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/download/9318/4393>
- Ali, S., & Anwar, M. N. (2023). Environmental factors as moderators in employee retention: A case study of support staff in the IT industry. *Journal of Business and Management Studies*, 15(3), 204-220. <https://doi.org/10.1016/j.jbms.2023.09.014>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Chen, Z. G., Chen, Y., & Huang, L. N. (2018). Analysis of the Standardization Management of Infant and Child Products. *China Standardization*, 21, 89-93+98.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dewi, R. P., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap *intention to stay* dengan lingkungan kerja sebagai pemoderasi. *Jurnal Pengembangan Bisnis*, 10(1), 45-60. Retrieved from <https://jurnal.stpi-pajak.ac.id/index.php/JPB/article/view/233>
- Diah, A., & Al Musadieq, M. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 45-55.
- Dominicus Savio Febian Daud & I Gusti Salit Ketut Netra (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SERTA KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN. *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA*, Vol. 12 No. 08, Agustus 2023, pages: 1557-1566
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathima, H., & Umarani, C. (2023). Fairness in human resource management practices and engineers' intention to stay in Indian construction firms. *Employee Relations*, 45(1), 156-171. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2021-0308>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- García, P. R., Martínez, A. B., & Rodríguez, F. A. (2022). *The impact of work-life balance on employee retention: A moderated mediation model of organizational support*

- and work environment. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 345–359. <https://doi.org/10.1002/job.2495>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (3rd ed.)*. Guilford Press.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling." *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- I Gusti Ayu Widya Ari Cahyathi & I Gede Riana (2023). PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BANK BRI GATSU DENPASAR. E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA, Vol. 12 No. 09, September 2023, pages: 1866-1874
- Ilham, R., Sari, P. P., & Rahmadana, M. F. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 12(1), 45-57. Retrieved from <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/33311/18992/11092>
- Imron, A. (2019). *Pengantar Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ismail, M., & Gali, M. (2023). The impact of compensation structure on employee retention and motivation. *Journal of Business and Management*, 18(1), 50-65.
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). Efek mediasi job satisfaction pada pengaruh work engagement dan career management terhadap intention to stay para tenaga pengajar di Akademi ATCKR. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 177-194.
- Kim, H., & Park, S. (2022). Examining the role of work environment in the link between compensation and retention. *Human Resource Development Review*, 21(1), 85-103. <https://doi.org/10.1177/15344843211066817>
- Lee, J., Song, Y., & Kwon, T. (2021). The influence of supportive work environments on employee retention in high-turnover industries. *Journal of Workplace Learning*, 33(6), 492-510. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2021-0005>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management (11th ed.)*. Thomson South-Western.
- Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2022). *Work-life balance and employee retention: The impact of non-work involvement on organizational commitment*. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 125-140. <https://doi.org/10.1002/job.2574>
- Monica, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 102-115. Retrieved from <https://eprints.universitaspuptrabangsa.ac.id/id/eprint/547>
- Nguyen, T., & Williams, R. (2022). Examining the role of indirect compensation on employee satisfaction and loyalty. *Human Resource Quarterly*, 31(3), 122-138.
- Noor, S., Mahmood, A., & Tariq, F. (2023). *Work-life balance and employee retention: The role of job satisfaction and workplace support*. *International Journal of Human Resource Management*, 34(2), 210-224. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.1973342>
- Othman, S. Z., & Lembang, S. A. (2017). What attract gen y to stay in organization? HR practices, organizational support or leadership style. *International Review of Management and Marketing*, 1-9.
- Patricia, L., & Mims, J. (2022). Enhancing work-life balance for increased employee satisfaction and retention. *International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 2001-2020. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.1983327>
- Saad, M., Khan, R., & Ahmed, Z. (2023). *Employee compensation and retention*. *Journal of Human Resource Development*, 14(3), 200-215. <https://doi.org/10.1016/j.jhrm.2023.100675>
- Saeed, S., Rehman, S., & Hussain, M. (2021). The role of work-life balance in employee retention: A study of job satisfaction and stress reduction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(4), 467-485. <https://doi.org/10.1080/15332845.2021.1882738>
- Saher, N., Abbasi, S., & Khan, F. (2023). Compensation and rewards as predictors of employee retention: A review of global practices. *International Journal of Human Resources*, 44(2), 89-104.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Springer
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Zainal, N. S. B., Wider, W., Lajuma, S., Ahmad Khadri, M. W. A. B., Taib, N. M., & Joseph, A. (2022). *Employee Retention in the Service Industry in Malaysia*. *Frontiers in Sociology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.928951>