

## **Peran *Perceived Organizational Support* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Intention To Stay*: Mediasi Komitmen Organisasional**

**Joenanika Azzahroina Albensia<sup>1</sup>, Fitri Wulandari<sup>2</sup>**

UIN Raden Mas Said Surakarta

joenanikaazzahroinaalbensia@gmail.com, fitri.wulandari@staff.uinsaid.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the relationship between perceived organizational support and work-life balance on intention to stay with organizational commitment as a mediating variable. This study uses a quantitative medote with purposive sampling technique involving 146 respondents from employees of manufacturing companies in the basic and chemical industry sector in Sragen. Data collection was done through questionnaires, and data analysis using SmartPLS 3.0. The results showed that perceived organizational support and work-life balance have a positive and significant effect on intention to stay. In addition, both variables also have a positive effect on organizational commitment, which in turn contributes to intention to stay. Mediation analysis confirmed that organizational commitment mediates the relationship between perceived organizational support and work-life balance on intention to stay. This study shows that organizational support and work-life balance are important to keep employees stay. The implication of this study confirms that companies should implement policies that support work-life balance and strengthen employee commitment to increase workforce retention.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support; Work-life Balance; Intention to Stay; Organizational Commitment*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *perceived organizational support* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Studi ini menggunakan medote kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* yang melibatkan 146 responden dari karyawan perusahaan manufaktur di sektor industri dasar dan kimia di Sragen. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Selain itu, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, yang pada gilirannya turut berkontribusi terhadap *intention to stay*. Analisis mediasi mengonfirmasi bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay*. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-hidup penting untuk menjaga karyawan tetap bertahan. Implikasi penelitian ini menegaskan perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* dan memperkuat komitmen karyawan agar retensi tenaga kerja meningkat.

**Kata Kunci:** Dukungan Organisasi yang Dirasakan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Niat untuk Bertahan; Komitmen Organisasional

## PENDAHULUAN

Setiap individu memerlukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja (*work-life balance*). Bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai sarana untuk berkembang dalam karier, memperluas pengetahuan, dan meraih pengalaman berharga. Perubahan dalam dinamika tempat kerja, ditambah dengan perubahan budaya dan sosial, telah menciptakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Permintaan yang meningkat, kesadaran akan peran wanita yang semakin besar, serta peningkatan stres dan tuntutan keluarga, semakin sulit bagi individu untuk menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan keluarga. Ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja memiliki dampak negatif pada sikap dan perilaku karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Wulandari, 2020). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel agar dapat membantu karyawan mengelola pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka secara bersamaan (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *Organizational Support Theory* menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan berupa perlakuan yang adil, dukungan dari atasan, menghargai kontribusi mereka, dan peduli pada kesejahteraan mereka, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. *Organizational Support Theory* menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan, tetapi juga membawa manfaat besar bagi organisasi, seperti komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kinerja, dan penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

*Perceived organizational support* adalah pandangan yang dimiliki karyawan tentang sejauh mana organisasi atau perusahaan mengakui dan menghargai kontribusi yang mereka berikan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Indah Nadiaswari & Dewi Adnyani, 2024). *Perceived organizational support* mencerminkan hubungan pertukaran sosial antara karyawan dan pimpinan, menyoroti apa yang dipercayai karyawan telah diberikan oleh organisasi kepada mereka (Kim *et al.*, 2023). *Perceived organizational support* dapat membantu karyawan membangun hubungan yang baik dengan orang lain serta mencapai perkembangan pribadi (Hilfina & Putra, 2023). *Perceived organizational support* juga dapat diartikan sebagai tingkat keyakinan karyawan tentang apakah kontribusi dan kesejahteraannya dihargai oleh organisasi (Handayani *et al.*, 2022).

*Work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan kerja sebagai pencapaian pengalaman yang memuaskan di semua aspek kehidupan, yang membutuhkan pengelolaan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen secara seimbang di semua area kehidupan (Brough *et al.*, 2020). *Work-life balance* merujuk pada kondisi di mana para pekerja merasa mampu

menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban di luar lingkungan kerja yang seringkali mereka hadapi. Bagi karyawan, *work-life balance* merupakan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan peran dalam lingkungan keluarga (Ferreira & Gomes, 2023). Bagi organisasi, *work-life balance* menjadi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat fokus pada pencapaian mereka di tempat kerja (Emur & Satrya, 2024). Indikator *work-life balance* meliputi keseimbangan dalam manajemen waktu, keterlibatan yang seimbang, pemenuhan harapan, dan tingkat kepuasan (Puspitasari & Darwin, 2021).

*Intention to stay* adalah kemauan yang disadari oleh karyawan untuk menetap dan bertahan dalam pekerjaannya sekarang (Sukistianingsih et al., 2023). *Intention to stay* mengacu pada sejauh mana kemungkinan seorang karyawan memilih untuk terus bekerja di suatu perusahaan. Istilah ini mencakup kesediaan karyawan, baik secara sadar maupun tidak, untuk bertahan dalam organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, ini menggambarkan seberapa besar peluang karyawan akan melanjutkan pekerjaannya di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini (Budi Santoso & Yuliantika, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman berperan penting dalam membangun komitmen serta niat karyawan untuk tetap bertahan. Faktor utama yang memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi meliputi kinerja yang optimal, hubungan kerja yang harmonis, serta peluang untuk mengembangkan karier. Sebaliknya, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dapat merugikan perusahaan karena kehilangan sumber daya manusia yang berharga (Listyani & Suryawirawan, 2023).

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Wulandari & Putriyanti, 2020). Ini mencerminkan seberapa setia dan terlibatnya seorang karyawan dalam organisasi tersebut, serta kesediaannya untuk memberikan upaya tingkat tinggi dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan menyukai organisasinya, mereka cenderung tetap bekerja dan terlibat aktif. Komitmen organisasi penting sebagai prasyarat esensial, menentukan kinerja, nilai, dan sikap karyawan, serta membangun loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi (Hadi et al., 2022).

Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tantangan baik bagi individu maupun perusahaan, terutama dalam kondisi persaingan yang semakin ketat. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Karyawan yang mengalami stres, kelelahan, atau kebosanan akibat beban kerja berlebih cenderung mengalami penurunan kinerja dan meningkatkan risiko absensi serta turnover. Salah satu kunci keseimbangan ini adalah alokasi waktu yang dihabiskan di tempat kerja. Jam kerja yang terlalu panjang dapat berdampak buruk pada kesehatan, seperti kelelahan, kurang istirahat, dan stres

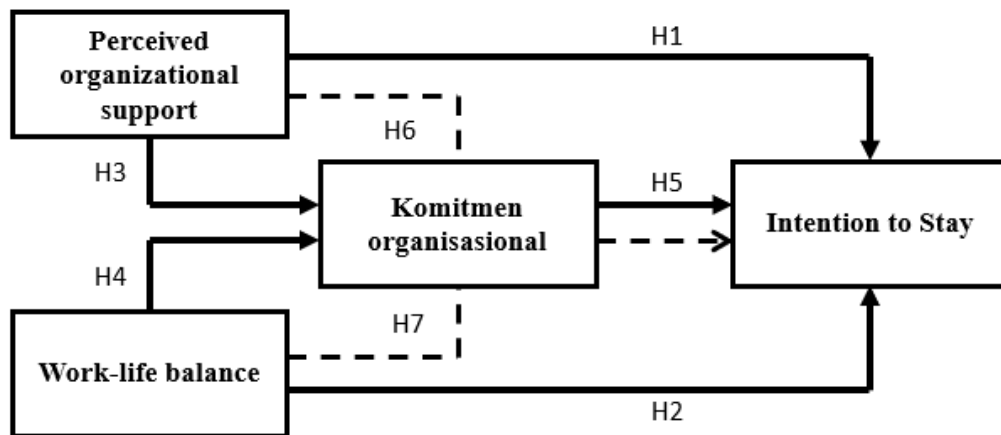
yang lebih tinggi. Selain itu, waktu kerja yang berlebihan dapat mengancam keselamatan karena menurunkan kewaspadaan dan kemampuan berpikir. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu istirahat, relaksasi, dan interaksi bersama keluarga dan teman-teman (Avadhani & B Menon, 2022).

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan esensial bagi setiap karyawan yang dapat memengaruhi suasana hati, konsentrasi, dan tindakan mereka dalam melaksanakan tugas dari kedua aspek tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap *work-life balance*, semakin tinggi pula tingkat kualitas kinerja yang mereka tunjukkan (Puspitasari & Darwin, 2021). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian (Mardiani & Widiyanto, 2021) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *work-life balance*, semakin baik juga kinerja karyawan yang dapat dicapai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Arasanmi & Krishna, 2019) menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan dukungan yang memadai untuk menjadi pemberi kerja yang lebih baik di mata berbagai pemangku kepentingan. Temuan ini menyarankan agar organisasi lebih fokus meningkatkan dukungan bagi karyawan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi mereka, karena karyawan menginginkan tempat kerja yang nyaman dan mendukung. Strategi dukungan yang dirancang dan diterapkan dengan baik dapat meningkatkan reputasi organisasi sebagai perusahaan yang diminati oleh calon karyawan di masa depan (Arasanmi & Krishna, 2019).

Pemilihan sampel pada perusahaan manufaktur di sektor industri dasar dan kimia dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa faktor penting. Sektor ini memiliki kondisi kerja intensif dan tekanan tinggi yang meningkatkan kebutuhan akan dukungan organisasi untuk menjaga kesejahteraan karyawan, seperti keadilan dalam pembagian tugas dan pengakuan kontribusi, yang terbukti dapat meningkatkan komitmen serta retensi karyawan (Eisenberger *et al.*, 2002). Selain itu, *work-life balance* menjadi krusial di lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi, di mana keseimbangan yang baik dapat menurunkan tingkat stres dan turnover, sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan (Brough *et al.*, 2020). Tingginya turnover di sektor ini, akibat tantangan fisik dan mental, menunjukkan perlunya strategi yang mencakup dukungan organisasi dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan agar karyawan lebih loyal (Mengistu & Worku, 2020).

Penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dengan berfokus pada industri manufaktur, khususnya sektor industri dasar dan kimia, yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi dan tingkat *turnover* karyawan yang cukup besar, sehingga penelitian ini memberikan perspektif baru dalam konteks industri yang berbeda. Selain itu, penelitian ini menambahkan variabel mediasi komitmen organisasional, yang masih jarang dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Banyak

studi hanya meneliti pengaruh langsung *perceived organizational support* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay*, tanpa mempertimbangkan bagaimana komitmen organisasional dapat memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *perceived organizational support* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada retensi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan berpotensi melalui peningkatan *perceived organizational support* dan *work-life balance*.



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Sampel penelitian terdiri dari 146 karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di sektor industri dasar dan kimia di Sragen. Pemilihan sampel didasarkan pada relevansi industri ini terhadap penelitian, mengingat sektor manufaktur sering menghadapi tekanan kerja tinggi yang dapat memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) serta dukungan organisasi terhadap karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner daring menggunakan skala Likert 7 poin untuk mengukur variabel penelitian.

Variabel utama dalam penelitian ini meliputi *perceived organizational support*, *work-life balance*, *intention to stay*, dan komitmen organisasional. *Perceived organizational support* diukur berdasarkan sejauh mana organisasi memperhatikan

kesejahteraan karyawan dan mengakui kontribusi mereka (Liu *et al.*, 2023). *Work-life balance* diukur melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan karyawan dalam mengelola kehidupan kerja dan pribadi (Puryana & Ramdani, 2022). *Intention to stay* diukur dari kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan (Budi Santoso & Yuliantika, 2022). Komitmen organisasional mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Mengistu & Worku, 2020). Analisis data dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS* 3.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel melalui uji model struktural dan mediasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	57,5%
	Perempuan	62	42,4%
Total Responden		<b>146</b>	<b>100%</b>
Usia	20 – 30 tahun	87	59,5%
	31 – 40 tahun	46	31,5%
	41 – 50 tahun	11	7,5%
	51 – 60 tahun	2	1,3%
Total Responden		<b>146</b>	<b>100%</b>
Pengalaman Bekerja	1 – 3 tahun	94	64,3%
	4 – 6 tahun	38	26%
	7 – 9 tahun	14	9,5%
Total Responden		<b>146</b>	<b>100%</b>

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja. Dari segi jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki 57,5 persen. Mayoritas responden berusia 20–30 tahun terhitung 59,5 persen, dengan pengalaman kerja antara 1–3 tahun terhitung 64,3 persen. Sementara itu, sisanya berada dalam rentang usia 31–40 tahun terhitung 31,5 persen, memiliki pengalaman kerja 4-6 tahun terhitung 26 persen. Data ini

mengindikasikan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan muda dengan pengalaman kerja yang masih terbatas.

**Tabel 2.**  
**Measurement Model**

Variabel dan Indikator	Outer Loadings	VIF	CR	AVE
<b>Perceived Organizational Support</b> (Agustini et al., 2017).			0,875	0,584
Perusahaan menyediakan fasilitas BPJS atau layanan kesehatan.	0,730	1,565		
Perusahaan saya memberikan perlakuan dengan adil dalam hal pemberian tugas, promosi, dan kesempatan pengembangan karier.	0,750	1,642		
Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja.	0,775	1,766		
Perusahaan saya memberikan bantuan finansial seperti program beasiswa pendidikan, pinjaman darurat.	0,801	1,903		
Perusahaan memberikan recognisi untuk karyawan yang berprestasi.	0,764	1,598		
<b>Work-life Balance</b> (Puryana & Ramdani, 2022)			0,905	0,655
Saya bisa mengelola waktu dengan baik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.	0,736	1,613		
Kehidupan keluarga yang harmonis membuat saya lebih produktif dan termotivasi di tempat kerja.	0,826	1,971		
Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat saya merasa lebih bahagia dan bersemangat.	0,825	2,213		
Dukungan keluarga membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0,839	2,381		

Saya merasa telah mencapai keseimbangan yang cukup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0,818	2,010
<b>Intention to Stay</b> (Listyani & Suryawirawan, 2023)		0,878 0,590
Saya tetap bertahan di perusahaan karena perusahaan memberikan kompensasi yang layak.	0,720	1,464
Saya tetap bertahan di perusahaan karena perusahaan memberikan bonus dan upah lembur.	0,787	1,749
Kebijakan cuti dan jam kerja yang wajar membuat saya memilih untuk tetap bekerja di perusahaan.	0,799	1,877
Perhatian perusahaan terhadap standar keselamatan membuat saya tetap bekerja di sini.	0,709	1,428
Kejelasan kontrak dan status kerja yang transparan menjadi faktor saya bertahan di perusahaan ini.	0,819	2,034
<b>Komitmen Organisasional</b> (Mengistu & Worku, 2020)		0,876 0,587
Saya siap untuk memberikan usaha ekstra untuk membantu perusahaan ini sukses.	0,808	2,067
Saya memiliki visi, tujuan dan value yang sama dengan organisasi.	0,717	1,479
Saya akan merekomendasikan perusahaan ini kepada teman-teman saya sebagai tempat yang baik untuk bekerja.	0,756	1,610
Saya senang bekerja di perusahaan ini.	0,819	2,243
Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	0,727	1,649

Hasil *Measurement Model* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Dari segi validitas konvergen, semua indikator memiliki nilai *Outer Loading* di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang cukup kuat dengan konstruk yang diukurnya. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

untuk semua variabel berada di atas ambang batas 0,5, yang berarti setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians dari indikator-indikatornya. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki validitas konvergen yang kuat, sehingga setiap variabel dalam penelitian ini dapat merepresentasikan konsep yang diukur dengan baik.

Dari sisi reliabilitas, nilai *Composite Reliability (CR)* pada semua variabel berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan dalam mengukur konsep yang diteliti. Selain itu, *Cronbach's Alpha* juga menunjukkan nilai di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat dipercaya dalam pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa semua nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada di bawah angka 5. Hal ini menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model, sehingga indikator-indikator dalam setiap konstruk tidak memiliki hubungan linier yang terlalu tinggi satu sama lain. Dengan demikian, hasil *Measurement Model* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam pengujian hubungan antar variabel.

**Tabel 3.**

### Hypothesis Testing

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (10/STDEVI)	P Values
POS -> ITS	0,585	0,590	0,084	6,999	0,000
WLB -> ITS	0,281	0,275	0,088	3,193	0,001
POS -> KO	0,573	0,562	0,102	5,642	0,000
WLB -> KO	0,309	0,323	0,099	3,120	0,002
KO ->ITS	0,444	0,441	0,091	4,888	0,000
POS -> KO-> ITS	0,254	0,247	0,065	3,933	0,000
WLB-> KO-> ITS	0,137	0,144	0,057	2,425	0,016

*Hypothesis testing* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan memiliki hubungan positif dan signifikan. Hasil uji hipotesis menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *intention to stay* dengan nilai koefisien sebesar 0,585, nilai T-statistik 6,999, dan nilai *p-value* sebesar 0,000, yang berarti hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asadullah *et al.*, 2025) dan (Sukistianingsih *et al.*, 2023), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *intention to stay*.

Selanjutnya, *work-life balance* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, dengan nilai koefisien sebesar 0,281, nilai T-statistik 3,193 dan *p-value* sebesar 0,001, sehingga hipotesis H2 juga diterima. Ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat meningkatkan niat karyawan untuk tetap bertahan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudibjo & Suwarli, 2020) dan (Listyani & Suryawirawan, 2023), yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah.

Hasil uji juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dengan nilai koefisien sebesar 0,573, nilai T-statistik 5,642, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga hipotesis H3 diterima. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2024), (Putra *et al.*, 2016), (Agustini *et al.*, 2017), dan (Oktaviani, 2018) mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

Demikian pula, *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien sebesar 0,309, nilai T-statistik 3,120, dan *p-value* sebesar 0,002, yang berarti hipotesis H4 diterima. Social Exchange Theory menjelaskan bagaimana hubungan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat memengaruhi sikap karyawan. Teori ini mengemukakan bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, selama karyawan merasa berkewajiban untuk memberikan kontribusi ekstra sebagai balasan atas manfaat yang mereka terima dari perusahaan. Dengan kata lain, semakin baik karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, maka komitmen mereka terhadap perusahaan akan semakin kuat (Oktaviani, 2018). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Windika Putri & Frianto, 2023), (Mahadiva & Riana, 2023), dan (Mengistu & Worku, 2020), yang menunjukkan bahwa

keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, komitmen organisasional juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, dengan nilai koefisien sebesar 0,444, nilai T-statistik 4,888, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga hipotesis H5 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Mahfouz *et al.*, 2022) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan di perusahaan.

Analisis mediasi juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *intention to stay* dengan nilai koefisien sebesar 0,254, nilai T-statistik 3,933, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga hipotesis H6 diterima. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan niat karyawan untuk bertahan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kurtessis *et al.*, 2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memperkuat hubungan antara *perceived organizational support* dan *intention to stay*.

Demikian pula, komitmen organisasional juga memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *intention to stay*, dengan nilai koefisien sebesar 0,137, nilai T-statistik 2,425, dan *p-value* sebesar 0,016, sehingga hipotesis H7 juga diterima. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik meningkatkan komitmen organisasional, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan. Penelitian (Arif & Farooqi, 2014) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa praktik *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian ini mengonfirmasi bahwa dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-hidup secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasional berkontribusi terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa organisasi perlu meningkatkan dukungan terhadap karyawan dan kebijakan yang mendukung *work-life balance* dan memperkuat komitmen karyawan guna mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan organisasi serta semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Selain itu, komitmen organisasional terbukti memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan tersebut, di mana karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu sampel yang hanya berasal dari sektor manufaktur industri dasar dan kimia di Sragen, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke sektor industri lainnya dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner, sehingga tidak menggali lebih dalam mengenai faktor subjektif yang mungkin mempengaruhi *intention to stay* karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan sampel diperluas ke berbagai sektor industri agar hasil penelitian dapat lebih bersifat general. Selain itu, metode penelitian dapat dikombinasikan dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif mengenai pengalaman dan persepsi karyawan terkait dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-hidup. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* serta memperkuat komitmen organisasional melalui penghargaan, penembangan karier, dan lingkungan kerja yang lebih fleksibel guna meningkatkan retensi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, ni putu lady, Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 251–276.
- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 174–183. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2018-0086>
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24–29. <https://www.researchgate.net/publication/324646756>
- Asadullah, G., Taqi, A., Bastian, A., Kuning, U. L., Riau, P., Kuning, L., & Riau, P. (2025). PENGARUH PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DIMEDIASI OLEH INTENTION TO STAY PADA PONDOK PESANTREN. 2(1), 1–10.
- Avadhani, V. D., & B Menon, R. (2022). Development and standardization of the work-life balance scale for the insurance sector employees. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2154994>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020a). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, 1–15. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3\\_20-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1)
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020b). Work – Life Balance: Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences. *Handbook*, 16.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.565>
- Emur, A. P., & Satrya, A. (2024). Examining Perceived Organizational Support , Work-Life Balance , and Role Breadth Self-Efficacy in Predicting Employee Adaptive Performance. *Journal Of Theoretical And Applied Management Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 17(3), 486–503.

- Ferreira, P., & Gomes, S. (2023). Work–Life Balance and Work from Home Experience: Perceived Organizational Support and Resilience of European Workers during COVID-19. *Administrative Sciences*, 13(6).  
<https://doi.org/10.3390/admsci13060153>
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2022). Analysis Of The Effect Of Work-Life Balance, Self-Esteem And Work Motivation On Organizational Commitment Moderated By Organizational Justice On Workers In Yogyakarta. *JETL (Journal of Education, Teaching and Learning)*, 8(1), 7.  
<https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.3313>
- Handayani, S. P., Azhmy, M. F., & Aditi, B. (2022). Commitment Organization Ditinjau Dari Work Life Balance, Perceived Organizational Support , Dan Development Career Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 126–136.  
<https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i2.12>
- Hilfina, H., & Putra, M. S. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Empowerment Terhadap Employee Well-Being Dan Employee Engagement. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(05), 943.  
<https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i05.p14>
- Indah Nadiaswari, I. A. A., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Pegawai Memediasi Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Gianyar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(03), 542. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i03.p11>
- Kim, J. Y., Jeung, W., Kang, S. W., & Paterson, T. A. (2023). An Empirical Study of Social Loafing Behavior among Public Officers in South Korea: The Role of Trust in a Supervisor, Perceived Organizational Support, and Perceived Organizational Politics. *Behavioral Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/bs13060498>
- Kurniawan, H. (2024). Influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Turnover Intention through the Mediating Role of Happiness at Work. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 4(3), 437–449.  
<https://doi.org/10.55927/mudima.v4i3.8523>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.  
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- 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. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Liu, X., Jing, Y., & Sheng, Y. (2023). Work from home or office during the COVID-19 pandemic: The different chain mediation models of perceived organizational support to the job performance. *Frontiers in Public Health*, 11(3).  
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1139013>
- Mahadiva, M., & Riana, I. G. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Kompensasi Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(11), 2236.  
<https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i11.p12>

Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., & Alias, N. (2022). the Impact of Organizational Justice on Intention To Stay: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(1), 139–149. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p10>

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

Mengistu, A. B., & Worku, M. M. (2020). Effect of work-life balance on organizational commitment in commercial bank of Ethiopia. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 9(1), 17–29. <http://publishingindia.com/jshrm/>

Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.

Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>

Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344.  
<https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.299>

Putra, I. D. P. G. W., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Studi Pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip PT. X). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(10), 3531–3560.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311–331.

Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). the Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Intention To Stay in the Retail Industry in Jakarta. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 114. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i2.9318>

Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 7 No 5 (2025) 2318 – 2333 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i5.8083

Wulandari, F. (2020). The Effects of Family Issues and Supervisor Support on Work Satisfaction and Work Innovation: A Driver Intention to Remain? *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11186>

Wulandari, F., & Putriyanti, O. A. (2020). Studi share leadership dan perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 74–84.