

Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Intention to Stay* pada Perusahaan Swasta di Jakarta

Regia Saraswati

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: regiasaraswati@gmail.com

Nurdin Hidayat

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: nurdinhidayat@unj.ac.id

Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRACT

Private employees should intend to stay in their company for a long time. The intention to stay is related to many factors, including job satisfaction, work-life balance, and organizational commitment. This study aims to determine the effect of job satisfaction, work-life balance, and organizational commitment on the intention to stay of employees. The research subjects were 200 employees who worked at a private company in Jakarta. The research design used is the AMOS SEM method with a quantitative approach. The results obtained showed that job satisfaction and work-life balance significantly affect the intention to stay and work-life balance significantly affects the organizational commitment. However, the results are not positive and significant work-life balance and organizational commitment to the intention to stay.

Keywords: *Employee, job satisfaction, intention to stay, organizational commitment, and work-life balance.*

ABSTRAK

Para pekerja swasta harus memiliki niat untuk tinggal di perusahaan mereka untuk waktu yang lama. Niat untuk tinggal terkait dengan banyak faktor-faktor, termasuk kepuasan kerja, kehidupan kerja keseimbangan, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap niat tinggal karyawan. Subyek penelitian adalah 200 karyawan yang bekerja pada Perusahaan Swasta di Jakarta. Desain penelitian yang digunakan adalah metode AMOS SEM dengan pendekatan kuantitatif. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi niat untuk tetap dan keseimbangan kehidupan kerja juga secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Namun terdapat hasil tidak signifikan keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap niat untuk menetap.

Kata kunci: *kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi, niat untuk tinggal, dan pekerja swasta.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi sebuah penggerak dan pendobrak perusahaan, dan berfungsi sebagai sumber kekayaan yang harus dikembangkan potensinya (Susan, 2019). Umumnya sebagian besar sumber daya manusia memiliki keinginan untuk mempertahankan dirinya di dalam suatu perusahaan untuk jangka yang lama dengan kriteria berbagai aspek. Hal

ini sesuai dengan penjelasan dari definisi *Intention to stay* menurut Presbitero dan Teng-Calleja (2020), merupakan niat untuk tinggal yang telah dioperasionalkan kepada karyawan agar bersedia untuk tetap berada pada perusahaannya. Di sebuah perusahaan, rata-rata sebagian besar anggota telah mengabdikan bertahun-tahun hingga puluhan tahun dengan berbagai faktor-faktor misalnya, jika seseorang merasa dihargai dan memiliki teman karib di perusahaan, atau jika perusahaannya menyalurkan manfaat yang baik maka karyawan akan berniat untuk tinggal lebih lama di perusahaan (Sudibjo & Suwarli, 2020).

Dilihat dari situasi saat ini banyak pekerja dipaksa keluar karena kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil, maka perusahaan melakukan berbagai terobosan agar usahanya efisien dan memaksimalkan kompetensi karyawan yang terbaik (cnbcindonesia.com, 2021). Data yang diperoleh dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menunjukkan sekitar 50.000 pekerja telah diberhentikan sejak awal 2021, terlepas dari apakah terkait dengan Covid-19 ataupun hal lain (Ekbis.sindonews.com, 2021). Setiap individu yang percaya apabila dirinya memiliki nilai dan kontribusi terhadap pekerjaannya maka mereka memiliki niat yang lebih kuat untuk bertahan di perusahaan (M. F. Chen et al., 2016). Di sisi lain, adanya dilema dengan kondisi yang menjebak karyawan berupa tanggungan keluarga, kebutuhan hidup dan angsuran yang memaksa keras karyawan untuk tetap bertahan di Perusahaan (Idntimes.com, 2019). Dipertegas atas hasil kutipan dari Forbes yang dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga hal yang dapat diberikan oleh perusahaan guna menunjang keberlangsungan karyawan pada sebuah perusahaan diantaranya; fleksibilitas kerja, komitmen kesejahteraan dan keselamatan, serta bekerja dengan nilai (Kompas.com, 2019). Ternyata bukan hanya gaji yang menentukan bagi karyawan untuk melihat idealnya sebuah perusahaan. Masih terdapat beberapa aspek lain yang tidak sadari oleh perusahaan.

Dari hasil survei awal yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta diperoleh 62 karyawan menjawab permasalahan yang membuat mereka keluar dari Perusahaan Swasta sebelumnya dengan 37,1% habisnya masa kontrak, 21% munculnya rasa jenuh, 14,5% lingkungan kerja yang tidak kondusif, 12,9% kurangnya apresiasi, 9,7% akibat pemutusan hubungan kerja, dan 4,8% dikarenakan pekerjaan yang melebihi batas. Perolehan survei terbesar didapat dari habisnya masa kontrak. Melihat kondisi pekerjaan saat ini memang banyak perusahaan swasta yang menerapkan masa kontrak bagi para karyawan khususnya pada lulusan baru dari jenjang menengah maupun perguruan tinggi. Berdasarkan hasil survei mengenai alasan karyawan bertahan di perusahaan swasta diperoleh bahwa pemenuhan kebutuhan hidup sebesar 19,4%, pekerjaan sesuai bidang 14,5%, gaji yang sesuai 12,9%, jenjang karir yang jelas 11,3%, dan apresiasi kerja sebesar 1,6%. Jika dikalkulasi maka terdapat 59,7% menyatakan puas dengan pekerjaan mereka sehingga membuat mereka mempertahankan diri dan tetap berada pada Perusahaan Swasta di Jakarta. Walaupun cukup besar angka keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih menunjang prospek karir dan memperoleh gaji yang besar tetap dapat disimpulkan sebagian besar karyawan puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan opini dan fakta terkait fenomena yang terjadi, maka kolaborasi variabel *work-life balance*, *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *intention to stay* sangat menarik untuk diangkat. Harapannya, penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan manajemen sumber daya manusia sehingga mampu melakukan pemeliharaan karyawan dan memunculkan rasa keinginannya untuk tetap berada di perusahaan. Dengan demikian peneliti mengangkat judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay* pada Perusahaan Swasta di Jakarta.”

TINJAUAN LITERATUR

Intention to Stay

Intention to stay telah ditafsirkan dan diselidiki dalam beberapa cara di dalam literatur tenaga kerja (Efendi et al., 2019). Shalihah dan Azzuhri (2018) mendefinisikan bahwa *intention to stay* sebagai suatu niat bagi setiap anggota untuk tetap bertahan dan bekerja. Pernyataan ini didukung oleh Yao & Huang (2018) bahwa *intention to stay* yaitu sebagai evaluasi kerja individu setelah memasuki dunia kerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja, identitas untuk melibatkan diri dalam tujuan organisasi, dan kesediaan untuk tetap pada posisi kerja semula. Coetzee dan Stoltz (2015) berpendapat *intention to stay* itu menyangkut loyalitas karyawan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja dalam sebuah organisasi dan kondisi kerja serta kesediaan mereka untuk tetap bekerja dengan rekan kerja di dalam organisasi mereka. Seorang individu percaya bahwa jika dirinya memiliki nilai dan telah memberikan kontribusi terhadap lingkungan kerja, mereka memiliki niat yang lebih kuat untuk bertahan di perusahaan. Noor et al. (2020) *intention to stay* telah menjadi wacana utama di bidang manajemen dan perlu adanya perhatian mendesak tentang cara terbaik untuk membuat karyawan yang berbakat tetap bertahan sebagai karyawan dalam organisasi tertentu.

Intention to stay merupakan konsep terbalik dari *intention to leave* karena semakin tinggi keinginan untuk tinggal pada karyawan akan berdampak pada rendahnya level *turnover* pada perusahaan (Nancarrow et al., 2014). Diperkuat oleh Treglown et al. (2018), bahwa rendahnya *intention to stay* yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan perusahaan kehilangan keterampilan dan pengetahuan khusus di tempat kerja. Perhatian lebih harus dilakukan perusahaan pada *intention to stay* daripada *turnover*, agar setiap karyawan yang akan pergi, maka perusahaan atau organisasi tersebut bersedia untuk menanggung biaya perekrutan dan pemeliharaan karyawan lainnya (Mustapha et al., 2011).

Hasil penjelasan yang telah diuraikan, maka penulis menyimpulkan *intention to stay* adalah keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap berada di sebuah organisasi dengan dukungan intrinsik dan kondisi lingkungan tempat bekerja.

Organizational Commitment

Belakangan ini *Organizational commitment* berhasil menarik atensi dari sarjana manajemen bisnis dan perilaku organisasi yang mana berfokus pada cara untuk meningkatkan persepsi karyawan tentang pekerjaan, sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi mereka dapat ditingkatkan (Uraon, 2018a). Konsep *organizational commitment* telah muncul dari studi yang mengeksplorasi hubungan antara karyawan dan organisasi (Singh, 2016). Becker et al. (1995) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai sebuah komitmen dari organisasi dengan cenderung menekankan aspek-aspek seperti kemauan untuk mengerahkan upaya besar yang didasarkan pada nama organisasi, keyakinan yang kuat serta penerimaan atas nilai dan tujuan. *Organizational commitment* menurut Robbins & Judge (2017), merupakan cara karyawan untuk memperkenalkan dirinya dengan organisasi guna tercapainya sebuah tujuan, sehingga ia dapat bertahan menjadi anggota di dalam organisasinya.

Organizational commitment merupakan salah satu manifestasi dari sikap yang definisikan sebagai hubungan mental yang wajar dengan beberapa masalah dalam organisasi (Dadgar et al., 2013). Apabila karyawan percaya bahwa kelompok kerja mereka mendukung dan kohesif serta kurang kritisnya karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan, mereka akan lebih cenderung tinggal di perusahaannya (A. Li et al., 2014). Upaya karyawan untuk bekerja keras dan meningkatkan efisiensinya disebut sebagai komitmen, karena itu adalah kewajiban moral mereka untuk berusaha (Asrar-ul-Haq et al., 2017).

Dari hasil penjelasan, penulis menyimpulkan bahwa *organizational commitment* diartikan sebagai seorang pekerja yang mempertahankan dirinya agar terus bertahan dan menjadi bagian dari sebuah perusahaan.

Job Satisfaction

Job satisfaction pertama kali diidentifikasi pada akhir tahun 1990-an yang memainkan peran penting dalam *intention to stay* pada karyawan (Castle et al., 2007). Menurut Robbins & Judge (2017) dari adanya kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang positif mengenai pekerjaan itu sendiri dan didasarkan pada hasil dari evaluasi pekerjaannya. Dadgar et al. (2013) berpendapat bahwa *Job satisfaction* merupakan fenomena mental sebagai hasil kolaborasi antara sikap dan perilaku serta sikap dan perasaan positif yang dimiliki oleh setiap individu pada apa yang dikerjakannya. Sikap puas yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaannya, maka menghasilkan kualitas lebih tinggi, mencapai dan mempertahankan produktivitas kerja yang tinggi, dan tetap bersama organisasi (Mardanov, 2020).

Frempong et al. (2018) berpendapat bahwa *job satisfaction* merupakan faktor-faktor utama untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil keseluruhan organisasi dan loyalitas kerja dengan layanan yang efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan karyawan atas pekerjaannya akan terlihat ketika mereka menyadari bahwa organisasi tersebut diakui di masyarakat dengan reputasi yang menjanjikan (Rupp et al., 2006). Selain itu, ada hal lain yang membuat karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya yang mana selagi ada penghargaan dan prestasi yang tepat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja saling terhubung dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kedua hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan, dimana karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan berperilaku buruk dan tidak melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Indarti et al., 2017).

Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa *job satisfaction* didefinisikan sebagai tanggapan positif seorang pekerja karena menerima segala pencapaian yang diinginkan dari hasil pekerjaannya

Work-Life Balance

Sejak tahun 1980-an, disiplin ilmu psikologi organisasi yang mapan dan sosiologi praktik kerja dan keluarga berkembang sebagai situs dalam studi *work-life balance* (Lewis et al., 2007). Istilah *work-life balance* diberlakukan sejak 1986 di Amerika Serikat untuk pertama kalinya dengan tujuan membantu menjelaskan tren seseorang yang menyita waktu dalam pengerjaan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, sementara mengalokasikan lebih sedikit waktu untuk aspek lain dari kehidupan mereka (Smith, 2010). *Work-life balance* telah meningkatkan ketertarikan perhatian dari para ilmiah karena potensinya untuk memajukan hasil positif bagi individu dan organisasi (Greenhaus & Kossek, 2014). *Work Life Balance* merupakan kondisi dimana seorang karyawan dapat mengatur waktunya dengan baik atau seimbang antara dunia kerja dan pemenuhan kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan keluarga (Kesumayani et al., 2020).

Selama dua dekade terakhir, telah terjadi peningkatan substansial dalam waktu yang dihabiskan di kantor, yang mana banyak ahli memperkirakan bahwa teknologi akan membuat orang lebih produktif dan sebagai hasilnya, orang akan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja (Smith, 2010). Greenhaus et al. (2003) berpendapat bahwa *work-life balance* secara lebih komprehensif merupakan tingkatan atas keterlibatan dan kepuasan individu mengenai pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Faktor-faktor-faktor-faktor termasuk pekerjaan, keluarga, hubungan intim, masalah uang, persahabatan, waktu luang, dan komitmen keagamaan memainkan peran penting dalam upaya seseorang untuk menemukan sinergi dan keseimbangan dalam kehidupan (Malone & Issa, 2013). Ketika terjadi ketidakseimbangan maka pekerjaan dapat terlibat ke dalam ranah keluarga atau masalah keluarga yang meluas ke ranah pekerjaan yang dapat menjadi penyebab potensial dari stres dan sikap kerja yang tidak konstruktif (Soomro et al., 2018). Selain itu, jika tanggung jawab, tekanan, dan kewajiban karyawan di tempat kerja terlalu tinggi, atau jam kerja terlalu panjang

dan sumber daya tidak didistribusikan secara merata, mereka dapat menekan kualitas hidup dan memimpin pada kondisi fisik dan mental yang buruk (Hubers et al., 2011). Menurut Thornthwaite (2004), praktik *work-life balance* biasanya mengacu pada organisasi yang menawarkan salah satu dari berikut: pilihan kerja yang fleksibel, dukungan organisasi untuk perawatan tanggungan, dan cuti pribadi atau keluarga.

Penjelasan tersebut disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ketika seorang pekerja dapat menempatkan dirinya baik di tempat kerja maupun di luar secara seimbang.

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Pengaruh *Work-Life Balance* dengan *Organizational Commitment*

Hasil penelitian (Hutagalung et al., 2020) menjelaskan jika *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Dibuktikan pula oleh (Kesumayani et al., 2020) dalam penelitiannya menunjukkan jika *work-life balance* dengan *organizational commitment* saling berpengaruh signifikan dan disimpulkan bahwa setiap kenaikan *work-life balance* akan meningkatkan *organizational commitment*.

H1 – *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational commitment*.

Pengaruh *Job Satisfaction* dengan *Organizational Commitment*

Yousef (2017) dalam penelitiannya juga membuktikan *job satisfaction* berpengaruh positif pada *organizational commitment*. (Ćulibrk et al., 2018), dalam penelitiannya juga menghasilkan hubungan diantara *job satisfaction* dengan *organizational commitment* terbukti lebih kuat dibandingkan hasil dari hipotesis lainnya. Begitupun dengan penelitian Hashish (2015), hasilnya menunjukkan *job satisfaction* berkorelasi positif yang signifikan dengan *organizational commitment*.

H2 – *Job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational commitment*.

Pengaruh *Work-Life Balance* dengan *Intention to Stay*

Lindfelt et al. (2018) menunjukkan dalam penelitiannya terdapat pengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Ditindaklanjuti oleh (H. P. Chang et al., 2019a) yang juga menemukan bahwa *work-life balance* mempengaruhi *intention to stay*. Begitupun dengan (Sudibjo & Suwarli, 2020) yang menjelaskan bahwasanya *work-life balance* memiliki pengaruh positif pada *intention to stay* pada guru di SMA XYZ. Naim & Lenkla (2016) menyatakan pula bahwa *intention to stay* dipengaruhi oleh *work-life balance* dan *job satisfaction*.

H3 – *Work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*.

Pengaruh *Job Satisfaction* dengan *Intention to Stay*

Penelitian yang dilakukan oleh Mardanov (2020) membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Al-Hamdan et al. (2017) menjelaskan bahwa *job satisfaction* bagian dari faktor-faktor yang diakui dapat mempengaruhi keputusan para perawat untuk tinggal di tempat kerja saat ini. *Job satisfaction* menjadi prediktor yang mempengaruhi *intention to stay* secara positif (Bloxsome et al., 2019). Benevene et al. (2018) mengkonfirmasi bahwa peran *job satisfaction* pada relawan dalam hubungan dengan *intention to stay* ditemukan berhubungan positif.

H4 – *Job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*

Pengaruh *Organizational Commitment* dengan *Intention to Stay*

Dari penelitian (Noor et al., 2020) terungkap *organizational commitment* dan *intention to stay* memiliki hubungan yang kuat. Redditt et al. (2019) dalam penelitiannya terbukti bahwa

organizational commitment memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to stay*. hasil penelitian (Sobaih et al., 2020) menggambarkan adanya faktor signifikan dan memiliki hubungan positif *organizational commitment* dengan *intention to stay*. Pengaruh *Work-life balance* dengan *Intention to stay* melalui *Organizational commitment*.

H5 – *Organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*

Pengaruh *Work-Life Balance* dengan *Intention to Stay* melalui *Organizational Commitment*.

Malone & Issa (2013) mengacu pada tingkat *organizational commitment* seseorang sebagai prediktor yang andal dari pergantian karyawan, dan *work-life balance* memiliki dampak yang menentukan pada *organizational commitment*, dan *intention to stay*. Menurut temuan H. P. Chang et al. (2019) *work-life balance* dikaitkan dengan *organizational commitment*, sehingga mempengaruhi *intention to stay*.

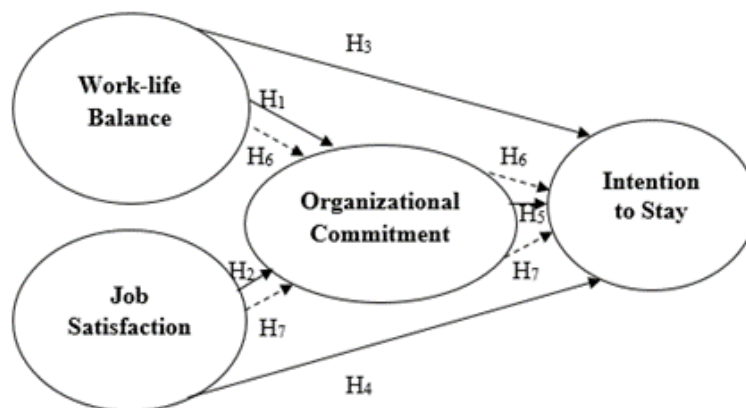
H6 – *Work-life balance* berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap *Intention to stay* melalui *Organizational commitment*

Pengaruh *Job Satisfaction* dengan *Intention to Stay* melalui *Organizational Commitment*

Penelitian Addae & Parboteeah (2006) juga menyatakan bahwa *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *turnover* maupun *intention to stay* berhubungan dengan para karyawan. Kepuasan karyawan atas pekerjaannya, akan menimbulkan kinerja yang lebih baik dan berniat untuk tetap berada di organisasi (Mehrez & Bakri, 2019). Diperjelas oleh E. Lambert & Paoline (2010) karyawan yang tidak puas atau tidak berkomitmen untuk pekerjaan mereka lebih memiliki kemungkinan besar akan berhenti secara sukarela. Didukung pula oleh Dadgar et al. (2013) dengan mengemukakan alasan seseorang bertahan pada suatu organisasi ialah kepuasan situasi kerja, komitmen organisasi dan kurangnya peluang dalam organisasi.

H7 – *Job satisfaction* memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap *Intention to stay* melalui *Organizational commitment*.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dilakukan pada Perusahaan Swasta di Jakarta yaitu berjumlah 200 responden. Pada penelitian ini digunakan *puposive sampling*. Kategori sampel dalam penelitian ini merupakan responden yang berniat untuk tetap bertahan atau menetap di sebuah perusahaan dengan usia 18 hingga

50 tahun. Data dalam penelitian ini merupakan data primer dan diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan *Form Office* dan data sekunder yang diperoleh dari artikel maupun jurnal terkait dengan variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi yang digunakan untuk mengolah data ialah AMOS versi 21 untuk menganalisis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, dan domisili. Pada kategori jenis kelamin para pekerja di perusahaan swasta Jakarta didominasi berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 160 responden atau 80% dibandingkan laki-laki yang hanya 20% atau sebanyak 40 responden. Usia pekerja yang diperoleh didominasi pada rentang usia 18 hingga 25 tahun sejumlah 163 responden atau 81% dan responden berusia 26-33 tahun sebanyak 14%, usia 34-41 sebanyak 2%, dan usi 42-50 tahun sebanyak 3%. Selanjutnya untuk pendidikan terakhir didominasi SLTA dengan jumlah responden sebanyak 114 atau 57% dibandingkan dengan pendidikan terakhir sarjana 33% dan diploma yang hanya 10%.

Hasil data yang didapatkan dari status pernikahan didominasi belum menikah dengan jumlah responden sebanyak 168 atau 84% kompleks dibandingkan 15% lainnya yang sudah berkeluarga dan memiliki kewajiban lebih. Terakhir untuk hasil karakteristik responden berupa domisili didominasi berdomisili di daerah Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 164 atau 82% sedangkan luar Jakarta hanya 18%.

Hasil Analisis Data

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menganalisis dan menarik kesimpulan secara umum dari setiap jawaban responden berdasarkan kuesioner yang telah diberikan peneliti.

Sedangkan standar deviasi merupakan ukuran penyebaran data di mana jika standar deviasi semakin tinggi akan semakin rentang menuju kedekatan sebaran. Sebaliknya semakin rendah maka semakin menuju rata-rata kedekatan sebaran.

Tabel 1. Nilai Statistika Deskriptif

Variabel	Std. Deviasi
<i>Intention to stay</i>	13.799
<i>Organizational commitment</i>	11.799
<i>Job satisfaction</i>	14.197
<i>Work-life balance</i>	13.643

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki standar deviasi berbeda dan diketahui *job satisfaction* memiliki standar deviasi tertinggi. Artinya, variabel *job satisfaction* memiliki kerentangan menuju pendekatan yang diinginkan para pekerja pada perusahaan swasta di Jakarta.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Nilai *KMO and Bartlett's Test*

Variabel	<i>KMO and Bartlett's Test</i>
<i>Intention to stay</i>	0.809
<i>Organizational commitment</i>	0.732
<i>Job satisfaction</i>	0.685
<i>Work-life balance</i>	0.840

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Nilai KMO tiap variabel menunjukkan $> 0,50$ yang artinya jumlah sampel sebanyak 200 untuk para pekerja di perusahaan swasta Jakarta sudah memiliki ketetapan analisis yang cukup.

Tabel 3. Nilai *Factor Loading*

<i>Factor Loading</i>	<i>Intention to stay</i>	<i>Organizational commitment</i>	<i>Job satisfaction</i>	<i>Work-life balance</i>
Indikator 1	.691	.716	.761	.868
Indikator 2	.657	.691	.701	.855
Indikator 3	.588	.654	.762	.722
Indikator 4	.513	.531	.670	.679
Indikator 5	.511	.492	.658	.497
Indikator 6	.454	.825	.572	.916
Indikator 7	-.786	.648	.813	.834
Indikator 8	-.773	-.885	.770	.792
Indikator 9	-.733	.790	.833	.875
Indikator 10	-.630	.689	.733	.842
Indikator 11	-.947	.493	.686	-.629
Indikator 12	-.732	-	.497	-.621
Indikator 13	.817	-	.788	-.570
Indikator 14	.618	-	.587	.527

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Nilai yang diperoleh pada tabel factor loading untuk masing-masing indikator dalam variabel yang mempengaruhi *intention to stay* memiliki nilai sebagian besar $> 0,6$ artinya sebagian besar indikator dinyatakan valid. Selain nilai factor loading terdapat nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Intention to stay</i>	0.507
<i>Organizational commitment</i>	0.520
<i>Job satisfaction</i>	0.502
<i>Work-life balance</i>	0.552

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Dari table AVE tersebut, terlihat semua variabel memiliki nilai > 0,50 sehingga dapat dikatakan bawa masing-masing indikator yang telah diukur dinyatakan valid dan dapat merefleksikan variabelnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dilakukan dengan dua metode yakni *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu uji dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Intention to stay</i>	0.846
<i>Organizational commitment</i>	0.654
<i>Job satisfaction</i>	0.684
<i>Work-life balance</i>	0.867

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 6. Nilai Composite Reliability

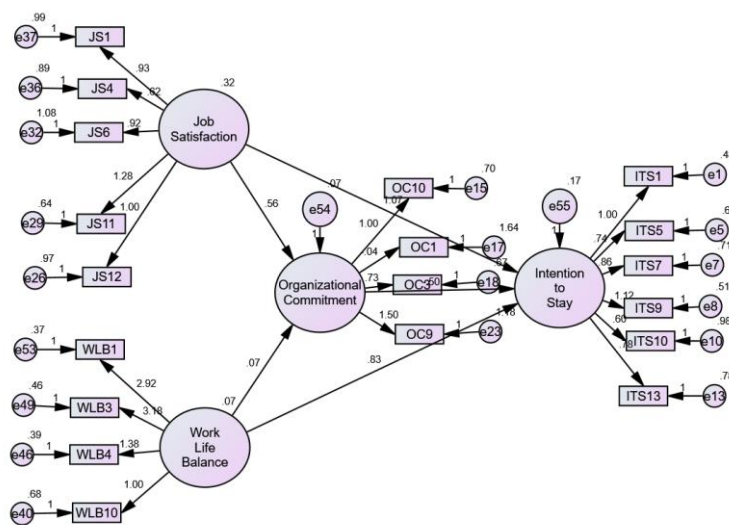
Variabel	Composite Reliability (CR)
<i>Intention to stay</i>	1.314
<i>Organizational commitment</i>	0.920
<i>Job satisfaction</i>	1.194
<i>Work-life balance</i>	1.179

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Nilai yang diperoleh pada hasil perhitungan *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai > 0,6. Dari nilai yang didapat maka diartikan bahwa seluruh variabel yang diteliti reliabel dengan batas minimum yang disyaratkan.

Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis

Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dilakukan peneliti untuk mengkonfirmasi kesesuaian indikator dalam mengukur konstruk secara bertahap sehingga dapat memperoleh model yang sesuai *cut off value*. *Goodness of Fit Indices* yang diterapkan ialah chi-square berupa signifikan (P), TLI, CFI, GFI, RMSEA, AGFI serta CMIN/DF. Jika hasil yang diperoleh belum sesuai dengan model, maka peneliti harus memodifikasi model guna terpenuhinya syarat atas kelayakan sebuah model, sehingga diperoleh hasil output CFA terkait *Goodness of Fit Indices* yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Kerangka Setelah Modifikasi
Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 7. Hasil Fit Model

<i>Goodness of Fit Indices</i>	Cut-off Value	Niai Pada Penelitian	Kesimpulan
Chi Square	Diharapkan Kecil	185,006	Diharapkan Kecil
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,179	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,106	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,970	Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,974	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,924	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,023	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,902	Fit

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Hasil pengujian fit model ini telah membuktikan bahwa terdapat peningkatan kesesuaian model (fit model) pada seluruh aspek GOF setelah adanya pemenuhan ketentuan agar dapat dikatakan model tersebut telah fit dan dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Nilai Uji GOF

			Estimate
Organizational_Commitment	<---	Job_Satisfaction	.770
Organizational_Commitment	<---	Work_Life_Balance	.047
Intention_to_Stay	<---	Work_Life_	.343

			Estimate
		Balance	
Intention_to_Stay	<---	Organizational_Commitment	-.313
Intention_to_Stay	<---	Job_Satisfaction	.920

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Setelah dilakukan uji GOF, pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antarvariabel dengan menginterpretasikan data yang berpatokan pada tabel regression *weight*. Tabel tersebut terdapat keterangan berkaitan dengan nilai probabilitas (P) dengan nilai $\geq 0,05$ dan nilai *Critical Ratio* (CR) $\geq 1,967$ yang berarti bahwa hipotesis diterima (signifikan). Kemudian, besarnya hubungan antarkonstruk ditunjukkan dalam standardized *regression weight* merupakan tabel yang berisikan indeks-indeks yang dibutuhkan untuk mengakui kelayakan model.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
Organizational_Commitment	<---	Job_Satisfaction	.556	.157	3.539	***	Diterima
Organizational_Commitment	<---	Work_Life_Balance	.070	.173	.406	.685	Ditolak
Intention_to_Stay	<---	Work_Life_Balance	.829	.298	2.781	.005	Diterima
Intention_to_Stay	<---	Organizational_Commitment	-.503	.572	-.879	.380	Ditolak
Intention_to_Stay	<---	Job_Satisfaction	1.068	.414	2.581	.010	Diterima

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian antara *job satisfaction* dan *organizational commitment* memiliki p-value (***) dan nilai CR $\geq 1,967$ sebesar 3,539. Artinya, *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan pada *organizational commitment*, maka H1 diterima. Besarnya pengaruh langsung *job satisfaction* pada *organizational commitment*. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* dan *organizational commitment* saling berhubungan dan memiliki pengaruh langsung yang positif sebesar 0,770. hubungan antara *work-life balance* dan *organizational commitment* memiliki p-value 0,685 dan nilai CR 1,967 sebesar 0,406. Artinya, *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada *organizational commitment*, maka H2 ditolak. Besarnya pengaruh langsung *work-life balance* terhadap *organizational commitment* dapat dilihat sejumlah 0,047. Kemudian *job satisfaction* dan *intention to stay* memiliki p-value $\leq 0,05$ yaitu 0,380 dan nilai CR $\geq 1,967$ sebesar 2,781. Artinya, *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan pada *intention to stay*, maka H3 diterima. Oleh karena itu, maka terdapat hubungan antara *job satisfaction* dengan *intention to stay* dan memiliki pengaruh langsung yang positif sebesar 0,343.

Hasil dari *work-life balance* dan *intention to stay* memiliki p-value $\leq 0,05$ yaitu 0,01 dan nilai CR $\geq 1,967$ sebesar 2,581. Artinya, *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan pada *intention to stay*, maka H5 diterima. Sehingga, adanya hubungan antara *job satisfaction* dan *intention to stay* dengan pengaruh langsung yang positif sebesar 0,920. Selanjutnya *organizational commitment* dan *intention to stay* memiliki p-value 0,685 dan nilai CR 1,967 sebesar 0,879. Artinya, *organizational commitment* tidak memiliki pengaruh signifikan pada

intention to stay, maka H5 ditolak. Besarnya pengaruh langsung *organizational commitment* terhadap *intention to stay* dapat dilihat sejumlah -0,313.

Work-life balance terhadap *intention to stay* melalui *organizational commitment*

Diketahui: $b = -0,503$; $s_a = 0,173$; $a = 0,070$; $s_b = 0,572$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,253009 \cdot 0,029929 + 0,0049 \cdot 0,327184 + 0,029929 \cdot 0,327184}$$

$$Sab = \sqrt{0,007572 + 0,001603 + 0,009792}$$

$$Sab = \sqrt{0,018967}$$

$$Sab = 0,1377207319$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{-0,03521}{0,1377207319}$$

$$t = -0,2556623067$$

Job satisfaction terhadap *intention to stay* melalui *organizational commitment*

Diketahui: $b = -0,503$; $s_a = 0,157$; $a = 0,556$; $s_b = 0,572$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,253009 \cdot 0,024649 + 0,309136 \cdot 0,327184 + 0,024649 \cdot 0,327184}$$

$$Sab = \sqrt{0,006236 + 0,101144 + 0,008065}$$

$$Sab = \sqrt{0,115446}$$

$$Sab = 0,3383193757$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{-0,27967}{0,3383193757}$$

$$t = -0,8266449399$$

Berdasarkan hasil uji tersebut, maka terlihat bahwa nilai t hitung sebesar -0,2556623067. Sementara nilai t tabel dari α 0,05 sebesar 1,967, sehingga disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian hipotesis 6 (H6) ditolak. Begitupun dengan *job satisfaction* terhadap *intention to stay* yang dimediasi oleh *organizational commitment* diketahui nilai t tabel dari α 0,05 sebesar 1,967, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian hipotesis 7 (H7) ditolak.

Pembahasan

Work-Life Balance terhadap *Organizational Commitment*

Dari uji hipotesis ke-1 menggambarkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh pada *organizational commitment*. Sebagaimana dalam penelitian Messersmith (2007) menemukan keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja IT yang mengasihkan jam kerja lebih lama dan memiliki resiko konflik keidupan kerja secara negatif terkait dengan komitmen organisasi. Dengan demikian, maka *work-life balance* tidak dapat memunculkan *organizational commitment* para pekerja swasta di Jakarta. Artinya, tidak ada pengaruh sedikitpun keseimbangan kehidupan dengan komitmen pekerja pada perusahaan swasta di Jakarta.

Job Satisfaction terhadap *Organizational Commitment*

Hasil uji hipotesis ke-2 menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment*. Selaras pada penelitian Čulibrk et al. (2018), menghasilkan hubungan diantara *job satisfaction* dengan *organizational commitment* terbukti lebih kuat dibandingkan hasil dari hipotesis lainnya dengan hasil signifikan para responden di Serbia. Penelitian yang dilakukan Hasan et al. (2021) terhadap sumber daya manusia di

organisasi sektor swasta Pakistan juga memiliki hasil yang signifikan dari variabel *job satisfaction* dengan *organizational commitment*. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* dapat memunculkan *organizational commitment* para pekerja swasta di Jakarta. Artinya, jika semakin banyak kepuasan kerja dirasakan pekerja pada perusahaan swasta, maka komitmen dalam berorganisasi akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika semakin sedikit kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan semakin menurun komitmen pekerja di dalam sebuah organisasi.

Work-Life Balance terhadap *Intention to Stay*

Uji hipotesis ke-3 memperlihatkan hasil *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Serupa dengan penelitian Sudibjo & Suwarli (2020) bahwasanya *work-life balance* memiliki pengaruh positif pada *intention to stay* dengan 52 guru di SMA XYZ Tangerang. Oleh karena itu, *work-life balance* dapat menimbulkan *intention to stay* para pekerja swasta di Jakarta. Artinya, jika semakin banyak tingkat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan pekerja pada perusahaan swasta, maka keinginan untuk menetap dalam perusahaan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika semakin sedikit keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan pekerja, maka akan semakin menurun keinginan untuk menetap di dalam sebuah perusahaan.

Job Satisfaction terhadap *Intention to Stay*

Hasil pengujian hipotesis ke-4 menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan pada *intention to stay*. Senada dengan Bell & Sheridan (2020) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan pada *intention to stay* dengan sampel perawat umum yang terdaftar di keperawatan Irlandia. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* dapat memunculkan *intention to stay* para pekerja swasta di Jakarta. Artinya, jika semakin banyak kepuasan kerja yang dirasakan pekerja pada perusahaan swasta, maka keinginan untuk menetap dalam perusahaan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika semakin sedikit kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan pekerja, maka akan semakin menurun keinginan untuk menetap di dalam sebuah perusahaan.

Organizational Commitment terhadap *Intention to Stay*

Hasil uji hipotesis ke-5 menggambarkan bahwa *organizational commitment* tidak memiliki pengaruh pada *intention to stay*. Selaras dalam penelitian Tremblay (2007), yang dilakukan terhadap 394 anggota Quebec dari Masyarakat Pemrosesan Informasi Kanada dinyatakan gagal dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh pada niat untuk menetap. Dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* tidak dapat memunculkan *intention to stay* para pekerja swasta di Jakarta. Artinya, tidak ada pengaruh sedikitpun komitmen berorganisasi dengan keinginan pekerja menetap pada perusahaan swasta di Jakarta.

Work-Life Balance terhadap *Intention to Stay* melalui *Organizational Commitment* (Pengaruh Tidak Langsung)

Hasil pengujian hipotesis ke-6 menggambarkan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. Sebagaimana penelitian Hasan et al. (2021) ketika seorang individu terlalu sibuk dengan peran yang berhubungan dengan pekerjaan akan menjadi kemungkinan yang lebih tinggi resiko *work-life balance* yang berakibat pada tidak adanya komitmen dan minat menetap. Dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* tidak dapat memunculkan *intention to stay* walaupun melalui *organizational commitment*. Artinya, tidak ada pengaruh sedikitpun komitmen berorganisasi dengan keinginan pekerja menetap pada perusahaan swasta di Jakarta.

Job satisfaction pada *Intention to stay* dengan *Organizational commitment* (pengaruh tidak langsung)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hal ini senada dengan penelitian E. Lambert & Paoline (2010), yaitu tidak ada korelasi kepuasan karyawan dengan minat bertahan lalu diperjelas dengan pendapatnya bahwa ketidakpuasan kerja dan tidak berkomitmen untuk pekerjaan memiliki kemungkinan besar berhenti secara sukarela. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak dapat memunculkan *intention to stay* walaupun melalui *organizational commitment*. Artinya, tidak ada pengaruh sedikitpun komitmen berorganisasi dengan keinginan pekerja menetap pada perusahaan swasta di Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah diuraikan mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay* pada perusahaan swasta di Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Artinya, tidak ada pengaruh sedikitpun baik itu peningkatan maupun penurunan kepuasan terhadap komitmen berorganisasi pada perusahaan swasta di Jakarta. *Work-life balance* berpengaruh pada *organizational commitment* secara signifikan. Artinya, semakin besar tingkat keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan yang dipunyai oleh karyawan, maka komitmen dalam berorganisasi pada karyawan di perusahaan swasta di Jakarta akan meningkat pula. *Job satisfaction* memiliki pengaruh pada *intention to stay* secara signifikan. Artinya, semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka minat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta akan semakin meningkat. *Work-life balance* memiliki pengaruh pada *intention to stay* secara signifikan. Artinya, semakin besar keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan yang dimiliki karyawan, maka minat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta akan semakin meningkat. *Organizational commitment* memiliki pengaruh tidak langsung pada *intention to stay* secara signifikan. Artinya, tidak ada pengaruh sedikitpun baik itu peningkatan maupun penurunan komitmen dalam berorganisasi dengan keinginan menetap di perusahaan swasta di Jakarta. *Work-life balance* tidak berpengaruh secara tidak langsung pada *organizational commitment*. Artinya, tidak ada pengaruh tidak langsung dari segi peningkatan maupun penurunan keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen berorganisasi di perusahaan swasta di Jakarta. *Job satisfaction* tidak berpengaruh tidak langsung pada *organizational commitment*. Artinya, tidak ada pengaruh tidak langsung dari segi peningkatan maupun penurunan kepuasan kerja dengan komitmen berorganisasi di perusahaan swasta di Jakarta.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka terlihat bahwa adanya pengaruh *job satisfaction* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa intensi atau niat untuk menetap akan muncul apabila terdapat kepuasan atas pekerjaan ketika merasakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Tingginya kepuasan memiliki kecenderungan pekerja untuk menetap di perusahaan swasta Jakarta. Oleh sebab itu, peningkatan keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan dan kepuasan kerja menjadi faktor-faktor penentu untuk meningkatkan niat menetap di perusahaan. Namun berbeda hasil dari komitmen organisasi dan *intention to stay*. Tidak adanya pengaruh dari hasil yang diperoleh maka tidak menyinggung sedikitpun komitmen dalam berorganisasi dengan minat menetap.

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, diketahui bahwa pengaruh positif *job satisfaction* merupakan indikator dominan dalam mempengaruhi komitmen berorganisasi dan minat untuk menetap pada perusahaan swasta di Jakarta. Indikator tertinggi dari *job satisfaction*

berbunyi adanya kesempatan untuk maju dalam promosi pekerjaan yang saya miliki. Kemudian indikator terendah saya puas dengan pengakuan yang didapatkan ketika telah melakukan pekerjaan dengan baik. Peneliti berpendapat bahwa hal ini dikarenakan beberapa faktor-faktor yang dirasa tidak sesuai dengan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan semaksimal mungkin maka hal tersebut membuatnya berkeinginan untuk mencari alternatif lain yang memiliki kelebihan dibandingkan dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keinginan karyawan yang telah maksimal bekerja, dalam hal ini adalah dengan memberikan banyak manfaat dan apresiasi untuk karyawan.

Keterebatasan Penelitian

Terdapat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya berfokus untuk meneliti karyawan pada perusahaan swasta. Sedangkan masih terdapat perusahaan lain yang tidak kalah bagus dan dirasa baik untuk dilakukan penelitian.
2. Penelitian ini hanya pada wilayah DKI Jakarta dan tidak pada wilayah lain.
3. Waktu dalam melakukan penelitian ini terbatas dikarenakan pandemic Covid-19, sehingga berakibat pada penyebaran kuesioner hanya dapat dilakukan secara online.
4. Jumlah responden yang didapatkan dari pengisian kuesioner kurang maksimal.

Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagaimana yang telah diuraikan pada kesimpulan dan implikasi, peneliti juga akan memberikan saran dan masukan kepada pihak-pihak terkait agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Perusahaan Swasta
Berikut ini adalah rekomendasi untuk perusahaan berdasarkan hasil penelitian:
 - a. Perusahaan swasta sebaiknya memberikan kepuasan kerja yang sebanding terhadap karyawan. Kepuasan kerja itu dapat berupa gaji yang sesuai, fasilitas yang mumpuni dan promosi pekerjaan kepada karyawannya.
 - b. Perusahaan swasta sebaiknya lebih memperhatikan dan menghargai kinerja karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaannya dengan memberikan kepuasan terhadap kinerja tiap karyawan dan memperhatikan waktu yang seimbang untuk karyawan baik di dunia pekerjaan maupun kehidupan sehari-harinya.
 - c. Perusahaan swasta sebaiknya dapat menguatkan keinginan karyawan agar tetap menetap dan terus mengembangkan perusahaannya. Banyak factor dalam hal ini seperti kepuasan dan komitmen.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Berikut ini adalah rekomendasi untuk peneliti selanjutnya berdasarkan hasil penelitian:
 - a. Penelitian ini hanya membuktikan tiga hipotesis *intention to stay*. Peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk dapat menemukan faktor-faktor lainnya atau menambah variabel yang lebih berkualitas.
 - b. Terbatasnya populasi dalam penelitian yang dilakukan hanya berada pada ruang lingkup perusahaan swasta dengan teknik sampling kuotasehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian. Populasi tersebut mencakup semua perusahaan swasta di Jakarta atau dalam lingkup kecil satu perusahaan agar lebih spesifik, efektif dan maksimal.
 - c. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM dan perangkat lunak AMOS, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teknik atau perangkat lunak yang berbeda agar diketahui perbedaan dan keunikan dari hasil variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. (2015). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (8th ed.). Wadsworth Publishing.
- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D., & Abu Al-Rub, N. (2016). Exploring the relationship between work environment, *job satisfaction*, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research*, 31, 19–23. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and *Job satisfaction*. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), 103–110. <https://doi.org/10.1111/jnu.12265>
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, *job satisfaction*, and *organizational commitment*: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, 142, 2352–2363. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.11.040>
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and *Job satisfaction* on *Organizational commitment* of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>
- Bang, H. (2015). Volunteer age, *job satisfaction*, and *intention to stay*: A case of nonprofit sport organizations. *Leadership and Organization Development Journal*, 36(2), 161–176. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2013-0052>
- Becker, T. E., Randall, D. M., & Riegel, C. D. (1995). The Multidimensional View of Commitment and the Theory of Reasoned Action: A Comparative Evaluation. *Journal of Management*, 21(4), 617–638. <https://doi.org/10.1177/014920639502100402>
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' *intention to stay* in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100007. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical leadership as antecedent of *job satisfaction*, *affective organizational commitment* and *intention to stay* among volunteers of non-profit organizations. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Bloxsome, D., Ireson, D., Doleman, G., & Bayes, S. (2019). Factors associated with midwives' *job satisfaction* and *intention to stay* in the profession: An integrative review. In *Journal of Clinical Nursing* (Vol. 28, Issues 3–4, pp. 386–399). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/jocn.14651>
- Bowling, N. A., Wang, Q., & Li, H. Y. (2012). The Moderating Effect of Core Self-Evaluations on the Relationships between Job Attitudes and Organisational Citizenship Behavior. *Applied Psychology*, 61(1), 97–113. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00458.x>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Buchanan, B. (1974). Government Managers , Business Commitment Organizational. *Public Administration Review*, 34(4), 339–347.
- Byrne, U. (2005). *Work-life balance*: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. (2007). *Job satisfaction* of nurse aides in nursing homes: Intent to leave and turnover. *Gerontologist*, 47(2), 193–204.

- <https://doi.org/10.1093/geront/47.2.193>
- Chang, H. P., Hsieh, C. M., Lan, M. Y., & Chen, H. S. (2019). Examining the moderating effects of *work-life balance* between human resource practices and *intention to stay*. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(17), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su11174585>
- Chang, Y. C., Yeh, T. F., Lai, I. J., & Yang, C. C. (2021). Job competency and *intention to stay* among nursing assistants: The mediating effects of intrinsic and extrinsic *job satisfaction*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126436>
- Chen, C. F. (2006). *Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note*. *Journal of Air Transport Management*, *12*(5), 274–276. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2006.05.001>
- Chen, M. F., Ho, C. H., Lin, C. F., Chung, M. H., Chao, W. C., Chou, H. L., & Li, C. K. (2016). Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and *job satisfaction* on *intention to stay* in nurses. *Journal of Nursing Management*, *24*(1), 88–96. <https://doi.org/10.1111/jonm.12276>
- Chew, J., & Chan, C. C. A. (2008). Human resource practices, *organizational commitment* and *intention to stay*. *International Journal of Manpower*, *29*(6), 503–522. <https://doi.org/10.1108/01437720810904194>
- cnbcindonesia.com. (2021). Babak Baru Dunia Usaha Pasca Pandemi Covid-19. 3 Mei 2021. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210503104911-4-242607/babak-baru-dunia-usaha-pasca-pandemi-covid-19>
- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 83–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.012>
- Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The impact of training and development on employee *job satisfaction*, loyalty, and intent to stay in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, *10*(3), 273–284. <https://doi.org/10.1080/15332845.2011.555734>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). *Job satisfaction, organizational commitment* and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, *9*(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Dadgar, H., Barahouei, F., Mohammadi, M., Ebrahimi, M., & Ganjali, A. (2013). The relationship between organizational culture, *job satisfaction, organizational commitment* and *intention to stay* of health personnel's of Zahedan university of medical sciences. *World Applied Sciences Journal*, *21*(8), 1220–1228. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.21.8.108>
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Demery Varin, M., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). *Job satisfaction* among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, *88*, 123–134. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>
- Du Preez, R., & Bendixen, M. T. (2015). The impact of internal brand management on employee *job satisfaction*, brand commitment and *intention to stay*. *International Journal of Bank Marketing*, *33*(1), 90. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2014-0031>
- Efendi, F., Kurniati, A., Bushy, A., & Gunawan, J. (2019). Concept analysis of nurse retention. *Nursing and Health Sciences*, *21*(4), 422–427. <https://doi.org/10.1111/nhs.12629>
- Ekbis.sindonews.com. (2021). KSPI Ungkap Sejak Awal Tahun 2021 50 Ribu Kena PHK. 24 Agustus 2021. <https://ekbis.sindonews.com/read/520334/34/kspi-ungkap-sejak-awal-tahun-2021-50-ribu-kena-phk-1629788915>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction* and *organizational commitment* effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, *25*(3), 144–150.

- <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). “Live to work” or “work to live”? A qualitative study of gender and *work-life balance* among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151–172. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- ERE Media. (2015). What Was Management Thinking? The High Cost of Employee Turnover. 22 April 2015. <https://www.tlnt.com/what-was-leadership-thinking-the-shockingly-high-cost-of-employee-turnover/>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and *work-life balance*. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- 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>
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The Impact of *Job satisfaction* on Employees’ Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana IS GOVERNANCE IN AFRICA ENCOURAGING FINANCIAL INCLUSION? PANEL DATA ANALYSIS ON AFRICAN COUNTRIES View project AGRICULTURAL CREDI. *European Journal of Business and Management Wwww.Iiste.Org ISSN*, 10(12), 95. <https://www.researchgate.net/publication/325102489>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career : A Work – Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, *job satisfaction*, and *organizational commitment* and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239–255. <https://doi.org/10.1177/0093854809351682>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of *work-life balance*. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gupta, A., & Singh, V. (2018). Enhancing *intention to stay* among software professionals. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 31(3), 578. <https://doi.org/10.1108/ARLA-11-2017-0319>
- Hair F, J., Black, B., Black C, W., Babin J, B., & Anderson E, R. (2010). *Multivariate Data Analysis. In Upper Saddle River* (7th ed.). Pearson Education.
- Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., Gourlay, S., & Drennan, V. (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: A systematic review of systematic reviews. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2707-0>
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138–154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.

- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on *organizational commitment*: Investigating the mediation of *job satisfaction* in the private sector of the emerging market. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hashish, E. A. A. (2015). Relationship between ethical work climate and nurses ' perception of organizational support , commitment , *job satisfaction* and turnover intent. *Nursing Ethics*, 1–16.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week : The positive influence of perceived job ... *Family Relations*, *50*(1), 49–58.
- Hobson, B. (2014). *Worklife Balance: The Agency & Capabilities Gap* (1st ed.). Oxford University Press.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Hubers, C., Schwanen, T., & Dijst, M. (2011). Coordinating Everyday Life In The Netherlands: A Holistic Quantitative Approach To The Analysis Of Ict-Related And Other *Work-life balance* Strategies. *Geografiska Annaler, Series B: Human Geography*, *93*(1), 57–80. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0467.2011.00361.x>
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for *organizational commitment*. *Management Science Letters*, *10*(15), 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Idntimes.com. (2019). Antara Resign atau Bertahan, Cuma Karyawan yang Paham 6 Hal Ini. *19 Juli 2019*. <https://www.idntimes.com/life/career/astrimeita185atgmailcom/hal-yang-cuma-karyawan-paham-c1c2/6>
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, *organizational commitment* and *job satisfaction* on performance. *Journal of Management Development*, *36*(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of *Work-life balance* on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, *13*(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). Promoting employee *intention to stay*: Do human resource management practices matter? *International Journal of Economics and Management*, *6*(2), 396–416.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, *14*(3), 323–327. <https://doi.org/10.1017/s1833367200003308>
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Di Dalam Organisasi (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, *15*(April).
- Kesumayani, H., Eliyana, A., Akbar, M., & Dianta Sebayang, K. (2020). Boosting *Organizational commitment* Through Visionary Leadership and Work Life Balance. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 9).
- Kim, H. K. (2014). *Work-life balance* and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *An International Journal*, *6*(1), 37–51.
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, *job satisfaction*, and job stress in cross-cultural context. *Journal of Experimental Education*, *78*(4), 464–486. <https://doi.org/10.1080/00220970903292975>
- Kompas.com. (2019). 3 Alasan Karyawan Bertahan dalam Sebuah Perusahaan. *5 Juli 2019*. <https://money.kompas.com/read/2019/07/05/173519926/3-alasan-karyawan-bertahan->

dalam-sebuah-perusahaan?page=all

- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2017). *Job Stress , Job Involvement , Job satisfaction , and Organizational commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note*. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a “work-life balance” approach: An international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- Li, A., Early, S. F., Mahrer, N. E., Klaristenfeld, J. L., & Gold, J. I. (2014). Group Cohesion and *Organizational commitment*: Protective Factors for Nurse Residents’ *Job satisfaction*, Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, and Burnout. *Journal of Professional Nursing*, 30(1), 89–99. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.04.004>
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses’ *intention to stay*: The impact of perceived organizational support, job control and *job satisfaction*. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Lindfelt, T., Ip, E. J., Gomez, A., & Barnett, M. J. (2018). The impact of *work-life balance* on *intention to stay* in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(4), 387–390. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2017.04.008>
- LO, Y.-W., Chien, L.-Y., Hwang, F.-M., Huang, N., & Chiou, S.-T. (2018). From Job Stress to Intention to Leave among Hospital Nurses: A *Structural Equation Modelling* Approach. *International Journal of Laboratory Hematology*, 38(1), 1–42. <https://doi.org/10.1111/ijlh.12426>
- Malone, E. K., & Issa, R. R. A. (2013). *Work-life balance* and *organizational commitment* of women in the U.S. construction industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 139(2), 87–98. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000140](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000140)
- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, *job satisfaction*, performance and *intention to stay*. *Evidence-Based HRM*, 9(3), 223–240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Media.trustradius.com. (2021). *2021 Job Seekers Nation Report The Rise of the Optimized Workforce*. <https://media.trustradius.com/product-downloads/EM/T5/Z3P0QKQTWLIN.pdf>
- Mehrez, A., & Bakri, A. (2019). The impact of human resource practices on *job satisfaction* and *intention to stay* in emerging economies: Model development and empirical investigation among high caliber governmental employees in Qatar. *Management Science Letters*, 9(3), 425–442. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.12.007>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A *three-component conceptualization of organizational commitment*. 1(1), 61–89. https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, *intention to stay*, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35(1), 60. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of *organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- Mustapha, N., Ahmad, A., Uli, J., & Idris, K. (2011). Work-family facilitation and family satisfaction as mediators in the relationship between job demands and *intention to stay*. *Asian Social Science*, 7(6), 142–153. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n6p142>
- Naim, M. F., & Lenkla, U. (2016). Knowledge sharing as an intervention for Gen Y employees' *intention to stay*. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), 142–148. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2015-0011>
- Nancarrow, S., Bradbury, J., Pit, S. W., & Ariss, S. (2014). *Intention to stay* and intention to leave: Are they two sides of the same coin? A cross-sectional *Structural Equation Modelling* study among health and social care workers. *Journal of Occupational Health*, 56(4), 292–300. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0027-OA>
- Naser, V., & Rezaei, S. (2016). *Job satisfaction* and *organizational commitment*: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Noor, A., Zainuddin, Y., Panigrahi, S. K., & Rahim, F. binti T. (2020). Investigating the Relationship among Fit Organization, Organization Commitment and Employee's *Intention to stay*: Malaysian Context. *Global Business Review*, 21(1), 68–87. <https://doi.org/10.1177/0972150918755896>
- Octovy, M. (2020). *Perusahaan Swasta Penyedia Lapangan Kerja Terbesar*. 1 Maret 2020. <https://rri.co.id/nasional/peristiwa/794382/perusahaan-swasta-penyedia-lapangan-kerja-terbesar>
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., Jimoh, R. A., & Windapo, A. O. (2020). Impact of work–life policies on *organizational commitment* of construction professionals: role of work–life balance. *International Journal of Construction Management*. <https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1742632>
- Paré, G., & Tremblay, M. (2007). The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, *organizational commitment*, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group and Organization Management*, 32(3), 326–357. <https://doi.org/10.1177/1059601106286875>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of *work-life balance* for employee engagement and *intention to stay* in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.1017/s1833367200003278>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of *Organizational commitment*. *Global Business Review*, 17, 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020). Employee *Intention to stay* in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320–336. <https://doi.org/10.1177/1069072719858389>
- Purba, S., Revida, E., & Dkk. (2020). Perilaku Organisasi. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. kitamenulis.id
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on *job satisfaction* and *organizational commitment* in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1417. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Radford, K., & Meissner, E. (2017). *Job satisfaction* and *intention to stay* within community and residential aged care employees. *Australasian Journal on Ageing*, 36(3), E1–E6. <https://doi.org/10.1111/ajag.12416>
- Rania, S. (2011). *SSRN-id2121196*. 6(1), 85–96.
- Redditt, J., Gregory, A. M., & Ro, H. (2019). An Examination of *Organizational commitment*

- and *Intention to stay* in the Timeshare Industry: Variations Across Generations in the Workplace. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 20(2), 206–225. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1359735>
- 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>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (S. Wall (ed.); 17th ed.). Pearson Education.
- Rubel, M. R. B., Rimi, N. N., & Walters, T. (2017). Roles of Emerging HRM and Employee Commitment: Evidence from the Banking Industry of Bangladesh. *Global Business Review*, 18(4), 876–894. <https://doi.org/10.1177/0972150917692223>
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). *Work-life balance* as a predictor of *organizational commitment*: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V., & Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 537–543. <https://doi.org/10.1002/job.380>
- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283–301. <https://doi.org/10.1348/096317903769647184>
- Scott-Ladd, B., Travaglione, A., & Marshall, V. (2006). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, *job satisfaction* and commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(5), 399–414. <https://doi.org/10.1108/01437730610677990>
- Shalihah, M., & Azzuhri, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to stay* Relawan di Organisasi Non-Profit (Studi pada TurunTangan Malang). *Jurnal Ilmian Ekonomi Bisnis*, 6(2), 1–15.
- Singh, T. (2016). Relating Emotional Intelligence and Organisational Commitment Though Moderated Mediation of Psychological Well being and Work Life Balance: A Study on Teachers of NGOs. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 8(2), 28–42. <http://rupkatha.com/v8n2.php>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). *Work-life balance*: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Smith, K. T. (2010). *Work-life balance* perspectives of marketing professionals in generation y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434–447. <https://doi.org/10.1080/15332969.2010.510724>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A. M., Aliedan, M. M., & Abdallah, H. S. (2020). The impact of transactional and transformational leadership on employee *intention to stay* in deluxe hotels: Mediating role of organisational commitment. *Tourism and Hospitality Research*. <https://doi.org/10.1177/1467358420972156>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of *work-life balance*, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of *job satisfaction*. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- 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.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.

- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor Support and *Organizational commitment*: The Role of Work–Family Conflict, *Job satisfaction*, and Work–Life Balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–116. <https://doi.org/10.1002/joec.12125>
- Thakur, S. J., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator Analysis of Job Embeddedness: Relationship between *Work-life balance* Practices and Turnover Intentions. *Employee Relations: The International Journal*, 39(5), 1–27.
- Thornthwaite, L. (2004). Working time and work–family balance: A review of employees’ preferences Louise Thornthwaite*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 166–184. <https://doi.org/10.1177/1038411104045360.Working>
- Treglown, L., Zivkov, K., Zarola, A., & Furnham, A. (2018). Intention to quit and the role of dark personality and perceived organizational support: A moderation and mediation model. *PLoS ONE*, 13(3), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195155>
- Uraon, R. S. (2018a). Examining the Impact of HRD Practices on *Organizational commitment* and *Intention to stay* Within Selected Software Companies in India. In *Advances in Developing Human Resources* (Vol. 20, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/1523422317741691>
- Uraon, R. S. (2018b). Examining the Impact of HRD Practices on *Organizational commitment* and *Intention to stay* Within Selected Software Companies in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 11–43. <https://doi.org/10.1177/1523422317741691>
- Valeau, P., Paille, P., Dubrulle, C., & Guenin, H. (2021). The mediating effects of professional and *organizational commitment* on the relationship between HRM practices and professional employees’ *intention to stay*. *International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1828–1864. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1559870>
- Yao, C., & Huang, P. (2018). Effects of Leadership Style on *Job satisfaction* and *Intention to stay* in Shipping Industry. *Journal of Coastal Research*, 83, 796–801. <https://doi.org/10.2112/SI83-130.1>
- Yousef, D. A. (2017). *Organizational commitment*, *Job satisfaction* and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>