

MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL UNTUK *INTENTION TO STAY* (Studi pada Karyawan Bank BJB Cabang Sumber Cirebon)

Gendis Shuqie Aurell

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
gendisshuqieaurell@gmail.com

Ahyar Yuniawan

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
ahyaryuniawan@lecturer.undip.ac.id

ABSTRACT

Human resources play an essential role in organizational sustainability, as employees are key to achieving company goals. One of the challenges in human resource management is maintaining employees' intention to stay in the organization. This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support on Intention to Stay, with Employee Engagement as a mediating variable.

The population in this study consisted of permanent employees of Bank BJB Sumber Cirebon Branch. A sample of 100 respondents was selected using purposive sampling techniques. The data was collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling with the SmartPLS 4.1 software. The analysis used includes outer model testing, inner model testing, and testing of direct and indirect effects.

The results showed that work-life balance has a positive but not significant effect on intention to stay, while perceived organizational support has a positive and significant effect. Furthermore, Employee Engagement significantly mediates the relationship between both Work-Life Balance and Perceived Organizational Support toward Intention to Stay.

Keywords: *Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Intention to Stay.*

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompleks menuntut organisasi untuk mempertahankan talenta terbaik demi menjaga stabilitas dan kinerja bisnis. Perusahaan terbaik berinvestasi pada sumber daya manusia mereka (Achmad *et al.*, 2023; Bowman, 2017), karena tenaga kerja yang loyal merupakan salah satu aset strategis yang berpotensi memberikan kontribusi jangka panjang, terutama jika diimbangi dengan kinerja yang optimal. Mempertahankan karyawan yang sudah ada jauh lebih efisien dibandingkan dengan mencari, merekrut, dan melatih karyawan baru yang membutuhkan waktu dan sumber daya besar. Selain itu, ketika karyawan meninggalkan organisasi, bukan hanya kehilangan keterampilan individu yang terjadi, tetapi juga potensi keunggulan bersaing yang dapat diamati oleh organisasi pesaing (Nargotra & Sarangal, 2023; Satardien *et al.*, 2019). Mengacu pada pentingnya upaya mempertahankan talenta dalam organisasi, salah satu cara yang digunakan untuk memahami fenomena tersebut adalah melalui konsep *intention to stay*, yaitu niat karyawan untuk terus bekerja di perusahaan saat ini dalam jangka waktu yang panjang (Johari *et al.*, 2012). Berbeda dengan *intention to quit* yang bersifat reaktif, *intention to stay* bersifat proaktif (Das & Malik, 2024; Tourangeau *et al.*, 2010) karena terbentuk sebelum keputusan untuk keluar terjadi.

Berbagai studi menunjukkan bahwa *intention to stay* dipengaruhi oleh sejumlah faktor organisasi, termasuk *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan-kerja (Sofia & Walyoto, 2021; Chiang & Chang, 2012) dan *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi (Nargotra & Sarangal, 2023; Prakosa *et al.*, 2019). Keseimbangan kehidupan-kerja

merujuk pada kemampuan individu untuk merasa puas dan terlibat dalam menjalankan peran kerja dan peran keluarga secara seimbang (Greenhaus *et al.*, 2023), sementara persepsi dukungan organisasi merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan-kerja dan memperkuat persepsi dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga secara langsung memperkuat niat karyawan untuk tetap bekerja di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa kehidupannya seimbang dan mendapatkan dukungan nyata dari organisasi, maka dorongan untuk meninggalkan perusahaan cenderung menurun, sehingga *intention to stay* pun meningkat secara signifikan.

Berdasarkan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), ketika karyawan merasakan adanya perlakuan positif dari organisasi seperti dukungan, mereka cenderung memberikan balasan berupa keterikatan yang lebih besar terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam hal ini, keterikatan karyawan berperan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dengan *intention to stay*. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai kondisi psikologis di mana individu secara kognitif, emosional, dan fisik terlibat penuh dalam pekerjaannya (Kahn, 1990). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa baik keseimbangan kehidupan-kerja (Richman *et al.*, 2008 dalam Dinh, 2020) maupun persepsi dukungan organisasi (Nargotra & Sarangal, 2023) berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan karyawan dan keterikatan ini pada akhirnya berdampak positif terhadap *intention to stay* (Achmad *et al.*, 2023; Park & Johnson, 2019; Fletcher *et al.*, 2018).

Meski hubungan antar variabel ini telah banyak diteliti, studi yang secara simultan menguji pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *intention to stay* dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi, khususnya dalam konteks sektor perbankan di Indonesia, masih terbatas. Hal ini menjadi penting mengingat laporan Gallup (2024) menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan di Indonesia hanya mencapai 25%, lebih rendah dibanding rata-rata Asia Tenggara (26%) dan jauh di bawah *benchmark* organisasi terbaik (70%).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *intention to stay* dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Studi ini dilakukan pada karyawan Bank BJB Cabang Sumber Cirebon. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik dalam ranah akademis maupun praktis.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap *Intention to Stay*

Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan, terutama dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan personal, banyak karyawan kini memprioritaskan waktu bersama keluarga dan aktivitas non-pekerjaan lainnya. De Cieri *et al.* (2005) dalam Parkes & Langford (2008) menyatakan bahwa organisasi yang ingin memperoleh keunggulan kompetitif perlu menerapkan strategi sumber daya manusia yang responsif terhadap kebutuhan karyawan, termasuk dalam hal keseimbangan kehidupan-kerja.

Penelitian sebelumnya (Samroodh *et al.*, 2023; Sriram *et al.*, 2022; Lindfelt *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadinya, mereka cenderung merasa lebih sehat secara mental, dan tidak tertekan. Kondisi ini menciptakan pengalaman kerja yang positif dan mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, semakin baik keseimbangan kehidupan-kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula *intention to stay* mereka di organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis berikut:

H1: Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif terhadap *intention to stay*.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Intention to Stay*

Dari perspektif teori, persepsi dukungan organisasi memiliki dampak penting terhadap psikologis karyawan. Berdasarkan *social exchange theory*, ketika organisasi menunjukkan

dukungan yang nyata, karyawan akan merespons dengan perilaku positif, termasuk meningkatkan loyalitas dan komitmen. Studi Rudnak *et al.* (2022) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mengurangi stres kerja dan menumbuhkan rasa timbal balik.

Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki pandangan positif terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, rasa peduli terhadap organisasi, dan komitmen jangka panjang (Weng *et al.*, 2023; Liu & Liu, 2016). Karyawan cenderung memperlihatkan sikap dan tindakan positif yang mendukung *intention to stay* ketika organisasi mereka menunjukkan dukungan, perhatian, kasih sayang, bantuan, dan kepedulian positif terhadap kesejahteraan mereka (Weng *et al.*, 2023). Dengan demikian, karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki *intention to stay* yang lebih tinggi (Nargotra & Sarangal, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis berikut:

H2: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay*.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap *Intention to Stay* melalui Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Keseimbangan kehidupan-kerja yang efektif mendukung pengelolaan peran karyawan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Studi literatur (Cain *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa keseimbangan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga keterikatan karyawan. Perusahaan yang menyediakan kondisi kerja yang fleksibel, fasilitas kesejahteraan dan rekreasi yang memadai, serta dukungan akan memungkinkan tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan karyawan (Nazneen, 2023).

Keterikatan karyawan merupakan salah satu prediktor utama dalam menentukan niat karyawan untuk tetap bekerja di organisasi. Karyawan yang sangat terikat merupakan aset berharga bagi organisasi karena memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Das & Malik, 2024; Pandita & Ray, 2018). Penelitian oleh Bryngelson & Cole (2021) dalam Achmad *et al.* (2023) menekankan bahwa meningkatkan keterikatan karyawan adalah strategi efektif untuk memperkuat *intention to stay*. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan *intention to stay* karyawan di organisasi. Dengan demikian, maka diajukan hipotesis berikut:

H3: Keterikatan karyawan memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap *intention to stay*.

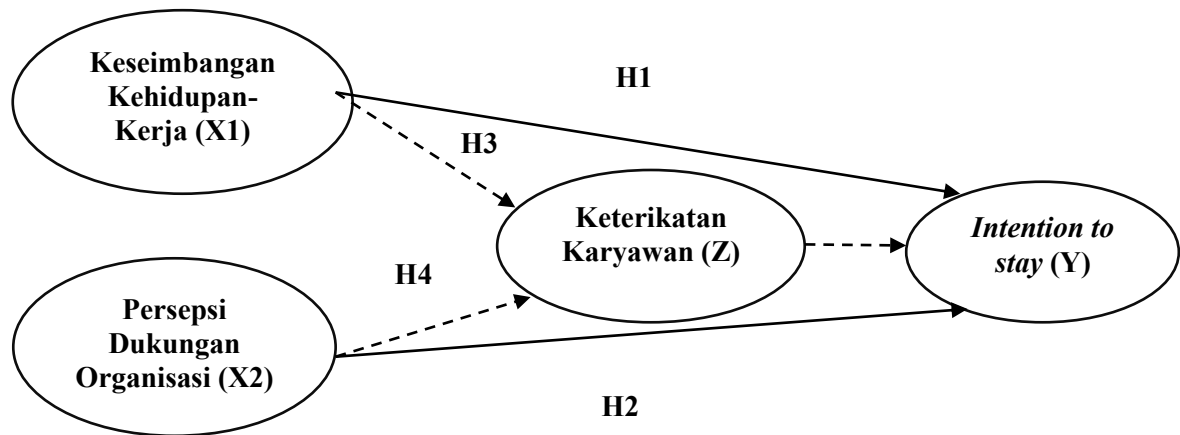
Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Intention to Stay* melalui Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu determinan utama dalam membangun keterikatan karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung menunjukkan keterikatan yang tinggi sebagai bentuk timbal balik (Saks, 2006). Dukungan ini menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong keterlibatan dalam aktivitas organisasi (Weng *et al.*, 2023). Studi-studi terdahulu (Nargotra & Sarangal, 2023; Putri & Aldrin, 2019; Rai *et al.*, 2017) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi secara signifikan meningkatkan rasa keterikatan karyawan.

Berdasarkan keyakinan terhadap pentingnya keterikatan karyawan, karyawan memutuskan untuk menunjukkan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan usaha ekstra demi mencapai tujuan organisasi (Nargotra & Sarangal, 2023; Hewitt Associates LLC, 2004). Park & Johnson (2019) dalam Achmad *et al.* (2023) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan berkorelasi negatif dengan *intention to quit*, yang berarti semakin tinggi keterikatan karyawan, semakin besar pula *intention to stay* dalam organisasi. Dengan demikian, keterikatan karyawan merupakan hasil penting dari persepsi dukungan organisasi yang kemudian berpengaruh terhadap *intention to stay* (Nargotra & Sarangal, 2023). Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis berikut:

H4: Keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *intention to stay*.

Secara teoritis, hubungan antara pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *intention to stay* yang dimediasi oleh keterikatan karyawan dijelaskan melalui kerangka pemikiran atau model riset berikut.



Keterangan:

————> : Hubungan Langsung

- - - -> : Hubungan Tidak Langsung

Sumber: Samroodh *et al.*, (2023), Weng *et al.*, (2023), Das & Malik, (2024), Nargotra & Sarangal, (2023).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, variabel bebas atau variabel independen terdiri atas keseimbangan kehidupan-kerja (X1) serta persepsi dukungan organisasi (X2). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, variabel terikat atau variabel dependen adalah *intention to Stay* (Y). Variabel mediasi adalah variabel antara yang memediasi hubungan antara variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah keterikatan karyawan (Z).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang telah teruji dalam penelitian sebelumnya. Variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja (WLB) diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Brough *et al.* (2014), yang menilai persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Persepsi Dukungan Organisasi (POS) diukur menggunakan instrumen dari Eisenberger *et al.* (2020) yang mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi. Variabel Keterikatan Karyawan (EE) diukur dengan kuesioner dari Shuck *et al.* (2016) yang membagi keterikatan karyawan menjadi tiga dimensi yaitu keterikatan secara kognitif, emosional, dan perilaku. Sementara itu, *Intention to Stay* (ITS) diukur berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Samroodh *et al.* (2023), yang menilai sejauh mana karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka panjang. Seluruh instrumen diukur menggunakan skala Likert lima poin untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan.

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan aktif di Bank BJB Cabang Sumber Cirebon, yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik **sampling** jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menguji hubungan antar konstruk laten dalam model yang kompleks, serta tetap dapat digunakan meskipun ukuran sampel relatif kecil atau data tidak berdistribusi normal (Hair *et al.*, 2017).

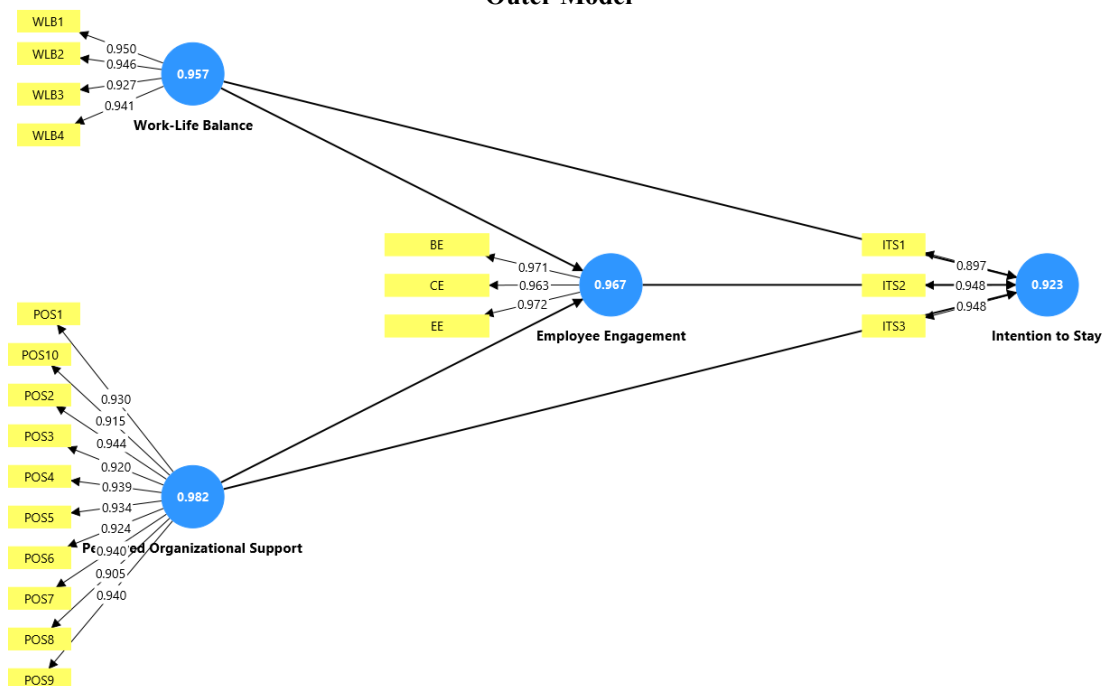
Proses analisis diawali dengan pengujian model pengukuran (*outer model*), yang bertujuan untuk mengevaluasi kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas konstruk dinilai berdasarkan nilai *outer loading*, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*. Selanjutnya, reliabilitas konstruk diuji dengan menggunakan *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha*.

Setelah model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, analisis dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural (*inner model*). Pada tahap ini, dilakukan evaluasi terhadap hubungan antar variabel laten melalui nilai R^2 (koefisien determinasi), Q^2 (*predictive relevance*), uji *Goodness of Fit* (GOF) dan analisis *path coefficient*, sebagai indikator kekuatan dan relevansi prediktif model. Untuk menguji signifikansi hubungan antar konstruk serta peran mediasi keterikatan karyawan, digunakan prosedur *bootstrapping* dengan menguji nilai *path coefficient*, *indirect effect*, dan *total effect* untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Gambar 1
Outer Model



Sumber: Data primer diolah, 2025

1. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen diuji melalui nilai *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE). Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$ (Hair *et al.*, 2017). Nilai AVE yang $\geq 0,50$ juga menunjukkan validitas konvergen konstruk (Hair *et al.*, 2017).

Tabel 1
Output Outer Loading

	Item	Outer Loading
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	WLB1	0.950
	WLB2	0.946
	WLB3	0.927
	WLB4	0.941
Persepsi Dukungan Organisasi	POS1	0.930
	POS2	0.944
	POS3	0.920
	POS4	0.939
	POS5	0.934
	POS6	0.924
	POS7	0.940
	POS8	0.905
	POS9	0.940
	POS10	0.915
Keterikatan Karyawan (Kognitif)	EE1	0.911
	EE2	0.919
	EE3	0.931
	EE4	0.904
	EE5	0.895
Keterikatan Karyawan (Emosional)	EE6	0.925
	EE7	0.940
	EE8	0.876
	EE9	0.937
	EE10	0.909
Keterikatan Karyawan (Perilaku)	EE11	0.919
	EE12	0.911
	EE13	0.865
	EE14	0.844
	EE15	0.931
<i>Intention to Stay</i>	ITS1	0.897
	ITS2	0.948
	ITS3	0.948

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 2
Output Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	0.886
Persepsi Dukungan Organisasi	0.863
Keterikatan Karyawan	0.938
<i>Intention to Stay</i>	0.867

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji *outer loading* dan AVE menunjukkan bahwa semua indikator pada seluruh variabel penelitian yaitu Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan, dan *Intention to Stay* memenuhi kriteria validitas konvergen.

2. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan tiga pendekatan: *cross loading*, *Fornell-Larcker Criterion*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Berdasarkan Hair *et al.* (2017), validitas diskriminan dianggap terpenuhi apabila nilai loading indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain (*cross loading*), nilai akar kuadrat AVE lebih besar

dibandingkan korelasi antar konstruk (Fornell-Larcker), dan nilai HTMT berada di bawah ambang batas 1.

Tabel 3
Output Cross Loading

	Keseimbangan Kehidupan-Kerja	Persepsi Dukungan Organisasi	<i>Intention to Stay</i>	Keterikatan Karyawan
WLB1	0.950	0.772	0.718	0.716
WLB2	0.946	0.778	0.699	0.755
WLB3	0.927	0.762	0.709	0.743
WLB4	0.941	0.738	0.681	0.735
POS1	0.747	0.930	0.750	0.795
POS2	0.773	0.944	0.749	0.797
POS3	0.696	0.920	0.699	0.752
POS4	0.738	0.939	0.729	0.793
POS5	0.738	0.934	0.742	0.739
POS6	0.758	0.924	0.724	0.780
POS7	0.788	0.940	0.759	0.768
POS8	0.701	0.905	0.714	0.694
POS9	0.793	0.940	0.759	0.810
POS10	0.787	0.915	0.763	0.770
ITS1	0.643	0.666	0.897	0.707
ITS2	0.731	0.769	0.948	0.783
ITS3	0.705	0.780	0.948	0.824
BE	0.715	0.818	0.792	0.971
CE	0.793	0.788	0.793	0.963
EE	0.768	0.805	0.828	0.972

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4
Output Fornell Larcker Criterion (FLC)

	Keterikatan Karyawan	<i>Intention to Stay</i>	Persepsi Dukungan Organisasi	Keseimbangan Kehidupan-Kerja
Keterikatan Karyawan	0.969			
<i>Intention to Stay</i>	0.831	0.931		
Persepsi Dukungan Organisasi	0.829	0.795	0.929	
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	0.783	0.746	0.810	0.941

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 5
Output Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Keterikatan Karyawan	<i>Intention to Stay</i>	Persepsi Dukungan Organisasi	Keseimbangan Kehidupan-Kerja
Keterikatan Karyawan				
<i>Intention to Stay</i>	0.877			
Persepsi Dukungan Organisasi	0.850	0.833		
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	0.814	0.792	0.834	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan, dengan nilai loading masing-masing indikator lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan konstruk lain, nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk, serta nilai HTMT < 1 untuk semua pasangan konstruk. Dengan demikian, setiap konstruk dalam model terbukti secara empiris berbeda satu sama lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas konseptual antar variabel laten.

3. Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas diuji menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing $\geq 0,7$ (Hair *et al.*, 2017).

Tabel 6
Output Reliability

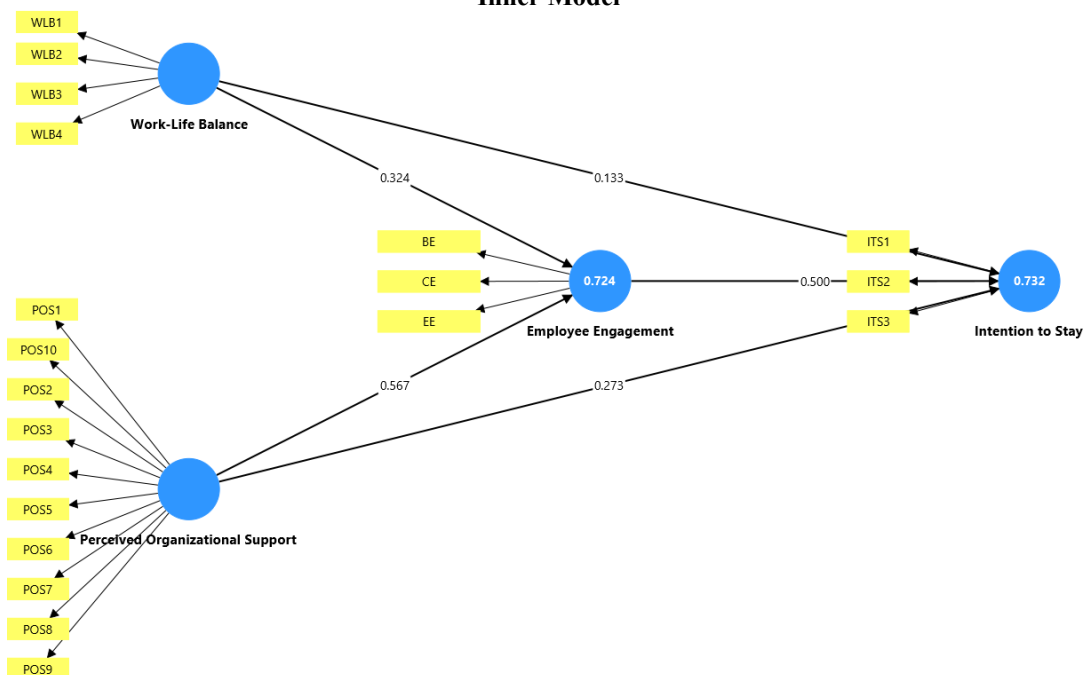
	<i>Composite reliability</i>	Cronbach's alpha
Keterikatan Karyawan	0.979	0.967
<i>Intention to Stay</i>	0.951	0.923
Persepsi Dukungan Organisasi	0.984	0.982
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	0.969	0.957

Sumber: Data primer diolah, 2025

Seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,70, yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Hal ini menegaskan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis Inner Model

Gambar 2
Inner Model



Sumber: Data primer diolah, 2025

1. *R-Square* (R^2)

Tabel 7
Output *R-Square* (R^2)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Keterikatan Karyawan	0.724	0.718
<i>Intention to Stay</i>	0.732	0.723

Sumber: Data primer diolah, 2025

Chin (1998) mengemukakan bahwa R^2 sebesar 0,66 atau lebih dianggap memiliki kekuatan prediksi yang kuat. Nilai R^2 untuk variabel keterikatan karyawan sebesar 0,724 dan untuk variabel *intention to stay* sebesar 0,732, maka keduanya termasuk dalam kategori kuat. Artinya, model ini mampu menjelaskan variabel dependen secara substansial.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 8
Output Q -Square (Q^2)

	$Q^2_{predict}$
Keterikatan Karyawan	0.704
<i>Intention to Stay</i>	0.643

Sumber: Data primer diolah, 2025

Jika $Q^2 > 0$, berarti model memiliki prediksi yang relevan (Hair *et al.* 2017). Nilai Q^2 untuk keterikatan karyawan sebesar 0,704 dan untuk *intention to stay* sebesar 0,643. Keduanya menunjukkan kemampuan prediktif yang kuat terhadap variabel dependen.

3. Goodness of Fit (GoF)

Uji *Goodness of Fit* (GoF) dihitung melalui akar dari perkalian rata-rata *communalities* dengan rata-rata *R-Square* (Tenenhaus *et al.* 2005).

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata AVE} &= (\Sigma \text{AVE}) / n \\ &= (0.886 + 0.863 + 0.938 + 0.867) / 4 = 3.554 / 4 = 0.8885 \\ \text{Rata-rata } R^2 &= (\Sigma R^2) / m \\ &= (0.732 + 0.724) / 2 = 1.456 / 2 = 0.728 \\ \text{GoF} &= \sqrt{(\text{Rata-rata AVE} \times \text{Rata-rata } R^2)} \\ &= \sqrt{(0.8885 \times 0.728)} = \sqrt{0.6468} = 0.8042 \end{aligned}$$

Nilai GoF yang dihitung sebesar 0,8042 termasuk dalam kategori besar, mengingat GoF dikategorikan sebagai ≥ 0.10 = rendah, ≥ 0.25 = sedang, ≥ 0.36 = kuat (Wetzels *et al.* 2009). Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik antara data dan model.

4. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Tabel 9
Path Coefficient

	<i>Intention to Stay</i>	Keterikatan Karyawan	Persepsi Dukungan Organisasi	Keseimbangan Kehidupan-Kerja
<i>Intention to Stay</i>				
Keterikatan Karyawan	0.500			
Persepsi Dukungan Organisasi	0.273	0.567		
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	0.133	0.324		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap *intention to stay* (0,500), diikuti oleh persepsi dukungan organisasi (0,273), dan keseimbangan kehidupan-kerja (0,133). Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga memiliki pengaruh lebih kuat terhadap keterikatan karyawan (0,567) dibanding keseimbangan kehidupan-kerja (0,324).

Uji Hipotesis

1. Uji Pengaruh Langsung

Suatu hubungan dianggap signifikan apabila memiliki nilai *t-statistic* $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 5% (*p-value* $< 0,05$) serta koefisien jalur bernilai positif.

Tabel 10
Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
Keseimbangan Kehidupan-Kerja -> <i>Intention to Stay</i>	0.133	0.134	0.106	1.248	0.212
Persepsi Dukungan Organisasi -> <i>Intention to Stay</i>	0.273	0.276	0.126	2.173	0.030
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	0.324	0.320	0.110	2.941	0.003

-> Keterikatan Karyawan					
Persepsi Dukungan Organisasi -> Keterikatan Karyawan	0.567	0.572	0.100	5.658	0.000
Keterikatan Karyawan -> <i>Intention to Stay</i>	0.500	0.495	0.106	4.716	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari jalur hubungan yang diuji, hanya keseimbangan kehidupan-kerja terhadap *intention to stay* yang tidak signifikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,133, nilai t-statistik sebesar 1,248, yang lebih kecil dari batas kritis 1,96, serta p-value sebesar 0,212, yang melebihi tingkat signifikansi 0,05, sehingga H1 ditolak. Namun demikian, meskipun hasil tidak signifikan, nilai koefisien yang positif tetap menjadi sinyal penting bahwa keseimbangan kehidupan-kerja memiliki peran yang tidak boleh diabaikan dalam membangun *intention to stay*, terutama jika dikombinasikan oleh variabel lain yang bersifat memperkuat. Temuan ini bertentangan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh langsung yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap *intention to stay* (Das & Malik, 2024; Samroodh *et al.*, 2023; Silva *et al.*, 2023; Sriram *et al.*, 2022; Sudibjo & Suwarli, 2020, Lindfelt *et al.*, 2018). Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Zuky *et al.* (2024), yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* dan faktor-faktor seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi memiliki peran lebih besar dalam membentuk *intention to stay*.

Sementara itu, persepsi dukungan organisasi terhadap *intention to stay* signifikan dengan koefisien jalur 0,273 yang menunjukkan arah positif, t-statistik 2,173 ($> 1,96$), dan p-value 0,030 ($< 0,05$), sehingga H2 diterima. Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang merasakan adanya dukungan dari organisasi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk tetap bekerja di organisasi. Penelitian ini memperkuat temuan dari studi sebelumnya (Nargotra & Sarangal, 2023; Li *et al.*, 2020; Othman *et al.*, 2019), bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi seperti penghargaan, keadilan, dan pengembangan karier mampu mendorong *intention to stay* karyawan.

Dengan demikian, keseimbangan kehidupan-kerja tidak secara langsung mempengaruhi *intention to stay* karyawan di Bank BJB Cabang Sumber Cirebon. Sementara, persepsi dukungan organisasi secara langsung mempengaruhi *intention to stay* karyawan di Bank BJB Cabang Sumber Cirebon.

2. Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Pengujian mediasi dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan Baron dan Kenny (1986), yang terdiri dari 3 tahapan. Pada tahap pertama, diuji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja (WLB) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Intention to Stay* (ITS) (koefisien = 0,133; $p = 0,212$; $t = 1,248$). Sedangkan Persepsi Dukungan Organisasi (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* (ITS) (koefisien = 0,273; $p = 0,030$; $t = 2,173$). Meskipun dalam pendekatan klasik Baron & Kenny (1986), mensyaratkan bahwa pengaruh langsung ($X \rightarrow Y$) harus signifikan untuk melanjutkan ke pengujian mediasi, dalam pendekatan modern (*bootstrapping*) syarat itu tidak lagi mutlak. Pada tahap kedua, ketika diuji pengaruh variabel independen terhadap mediator serta mediator terhadap variabel dependen, yaitu Keterikatan Karyawan (EE), diperoleh hasil signifikan baik untuk Keseimbangan Kehidupan-Kerja (WLB) (koefisien = 0,324; $p = 0,003$; $t = 2,941$) maupun Persepsi Dukungan Organisasi (POS) (koefisien = 0,567; $p = 0,000$, $t = 5,658$). Selain itu, Keterikatan Karyawan (EE) secara signifikan mempengaruhi *Intention to Stay* (ITS) (koefisien = 0,500; $p = 0,000$; $t = 4,176$), yang mengindikasikan bahwa mediator memiliki peran penting dalam menjelaskan variabel dependen. Tahapan ketiga atau terakhir adalah pengujian variabel independen terhadap dependen melalui mediator, yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 11
Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
Keseimbangan Kehidupan-Kerja -> Keterikatan Karyawan ->	0.162	0.155	0.058	2.779	0.005

Intention to Stay

Persepsi Dukungan Organisasi ->

Keterikatan Karyawan -> 0.284 0.285 0.089 3.201 0.001

Intention to Stay

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tahapan terakhir, jalur mediasi dari Keseimbangan Kehidupan-Kerja (WLB) melalui Keterikatan Karyawan (EE) terhadap *Intention to Stay* (ITS) memiliki koefisien jalur sebesar 0,162 dengan t-statistik 2,779 ($> 1,96$) dan p-value 0,005 ($< 0,05$), sehingga H3 diterima. Hasil menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan, sehingga Keterikatan Karyawan (EE) berperan sebagai mediator. Karena pengaruh langsung tidak signifikan, maka Keterikatan Karyawan (EE) berperan sebagai mediasi penuh. Temuan ini konsisten dengan hasil studi Das & Malik (2023) yang menekankan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja menciptakan pengalaman kerja positif yang mendorong keterikatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan niat mereka untuk tetap bekerja di organisasi.

Sementara itu, jalur mediasi dari Persepsi Dukungan Organisasi (POS) melalui Keterikatan Karyawan (EE) menuju *Intention to Stay* (ITS) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,284 dengan nilai t-statistik 3,201 ($> 1,96$) dan p-value 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung signifikan, sehingga Keterikatan Karyawan (EE) terbukti memediasi dan H4 diterima. Karena pengaruh langsung juga signifikan, maka Keterikatan Karyawan (EE) berperan sebagai mediasi parsial. Dengan demikian, Keterikatan Karyawan (EE) terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja (WLB) dan Persepsi Dukungan Organisasi (POS) terhadap *Intention to Stay* (ITS).

Tabel 12

Rangkuman Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T-Statistik	P- Value	Kesimpulan
1	Keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i> .	1,248	0,212	Ditolak
2	Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i> .	2,173	0.030	Diterima
3	Keterikatan karyawan memediasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap <i>intention to stay</i> .	3,201	0.005	Diterima
4	Keterikatan karyawan memediasi pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap <i>intention to stay</i> .	2,779	0,001	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan-kerja tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *intention to stay*. Meskipun arah hubungan menunjukkan nilai koefisien yang positif, hasil mengindikasikan bahwa kebijakan *work-life balance* belum cukup memberikan pengaruh langsung terhadap niat karyawan untuk tetap bekerja di organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan faktor lain yang bersifat memperkuat untuk menjadikan keseimbangan kehidupan-kerja lebih efektif dalam meningkatkan *intention to stay*.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *intention to stay*. Semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, pengembangan karier, maupun kesejahteraan maka semakin kuat pula niat karyawan untuk tetap bekerja dan bertahan di organisasi. Temuan ini memperkuat peran penting organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif.
3. Keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *intention to stay* melalui keterikatan karyawan sebagai mediasi penuh. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja hanya akan berkontribusi signifikan terhadap *intention to stay* apabila terlebih dahulu membentuk keterikatan karyawan yang kuat secara kognitif, emosional,

dan perilaku. Artinya, keseimbangan kehidupan-kerja menjadi efektif bila mampu mendorong keterikatan dan partisipasi aktif karyawan terhadap organisasi.

4. Persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap *intention to stay* melalui keterikatan karyawan sebagai mediasi parsial. Meskipun memiliki pengaruh langsung, persepsi dukungan organisasi juga mampu meningkatkan *intention to stay* secara lebih kuat jika karyawan merasa terikat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan menjadi saluran penting dalam memperkuat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *intention to stay* karyawan.

Secara keseluruhan, keterikatan karyawan terbukti sebagai variabel kunci yang menjembatani pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *intention to stay*. Oleh karena itu, organisasi perlu secara strategis merancang dan mengimplementasikan kebijakan kerja yang tidak hanya mendukung keseimbangan hidup dan kerja, tetapi juga mampu membangun keterikatan karyawan yang berkelanjutan demi meningkatkan *intention to stay* karyawan itu sendiri.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil serta merancang studi lanjutan. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada satu sektor, yaitu perbankan, dan hanya melibatkan karyawan Bank BJB Cabang Sumber Cirebon. Hal ini membatasi generalisasi temuan ke sektor atau wilayah lain yang mungkin memiliki karakteristik berbeda. Kedua, desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* tidak memungkinkan untuk menangkap dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu, sehingga kurang mampu menggambarkan perubahan yang mungkin terjadi dalam jangka panjang. Ketiga, model penelitian ini hanya mempertimbangkan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi, tanpa memasukkan kemungkinan variabel mediasi atau moderasi lainnya yang mungkin mempengaruhi hubungan antar konstruk, khususnya pada hubungan yang ditemukan tidak signifikan. Keempat, pendekatan kuantitatif berbasis kuesioner memiliki keterbatasan dalam menggali makna mendalam dan alasan di balik jawaban responden, sehingga pemahaman terhadap konteks dan pengalaman subjektif karyawan menjadi terbatas.

Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan yang telah diidentifikasi, saran untuk penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan dilakukan pada sektor lain, seperti pendidikan, kesehatan, atau manufaktur, bahkan di negara atau wilayah berbeda. Tujuannya adalah untuk menguji konsistensi pola hubungan antar variabel dalam konteks industri dan budaya yang beragam.
2. Penggunaan pendekatan longitudinal dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perubahan hubungan antar variabel dari waktu ke waktu. Dengan demikian, dinamika *intention to stay* dapat dianalisis secara lebih mendalam dalam kurun waktu tertentu.
3. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menguji variabel mediasi atau moderasi lain, untuk memperkaya model konseptual. Hal ini penting untuk memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap *intention to stay* yang tidak signifikan secara langsung.
4. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *intention to stay*, penggunaan pendekatan kualitatif atau gabungan kuantitatif-kualitatif (*mixed-methods*) sangat disarankan. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi narasi personal dan konteks yang tidak dapat ditangkap melalui kuesioner saja.

REFERENSI

Achmad, L. I., Noermijati, Rofiaty, & Irawanto, D. W. (2023). Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of The Relationship between Talent Development and Intention

- to Stay in Generation Z Workers. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), 814. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814>
- Blau, P. M. (1964) Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34 (2), 193-206. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Cain, L., Busser, J., & Kang, H. J. (2018). Executive chefs' calling: Effect on engagement, work-life balance and life satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2287–2307. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0105>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295–336.
- Das, A. K., & Malik, P. (2024). Ascertaining Factors Inducing Engagement and Stay Intention Among Gen Z: A Qualitative Study in The Indian Context. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3994>
- Dinh, L. N. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters*, 10(4), 923–928. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.003>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 2.1–2.24. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Gallup. (2024). *State of the Global Workplace: The Voice of the World's Employees*. Gallup Press.
- 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)
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- 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.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- 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>

- Nargotra, M., & Sarangal, R. K. (2023). Perceived organizational support and intention to stay: The mediating effect of employee engagement. *FIIB Business Review*, 12(3), 317–327. DOI: 10.1177/23197145211042521
- Nazneen, A. (2023). *A study on work-life balance and employee engagement among female medical professionals in Kingdom of Saudi Arabia*. WSEAS Transactions on Business and Economics, 20, 174. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.174>
- 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/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Rudnák, I., Alshaabani, A., & Wu, J. (2022). The Relationship between Perceived Organizational Support and the Intentions of International Students in Hungary to Stay in Hungary: The Role of Conflict Climate and Intercultural Adjustment. *Sustainability*, 14(21), 14025. <https://doi.org/10.3390/su142114025>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Samroodh, M., Anwar, I., Ahmad, A., Akhtar, S., Bino, E., & Ali, M. A. (2023). The indirect effect of job resources on employees' intention to stay: A serial mediation model with psychological capital and work-life balance as the mediators. *Sustainability*, 15(1), 551. <https://doi.org/10.3390/su15010551>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G., Jr. (2016). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 2016. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Silva, I., Dias, Á., & Pereira, L. F. (2023). Determinants of employee intention to stay: A generational multigroup analysis. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2023-3796>
- Sofia, I. N., & Walyoto. (2021). The Effect of Work-Life Balance on Intention to Stay Mediated by Psychological Empowerment. *JMIF: Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1), 110-124. <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3572>
- Sriram, K. V., Raj, D., & Kamath, G. (2022). Does work environment & work-life balance influence women employees' intention to stay? *Studies in Business and Economics*, 17(2). <https://doi.org/10.2478/sbe-2022-0036>
- 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), 311–327.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-19). Bandung: Alfabeta. ISBN: 979-8433-64-0.
- Tenenhaus, M., Esposito Vinzi, V., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159–205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
- Weng, T.-C., Shen, Y.-H., & Kan, T.-T. (2023). Talent Sustainability and Development: How Talent Management Affects Employees' Intention to Stay through Work Engagement and

Perceived Organizational Support with the Moderating Role of Work–Life Balance. *Sustainability*, 15(18), 13508. <https://doi.org/10.3390/su151813508>

Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195.

Zuky, A., Febrian, M. F., & Emilisa, N. (2024). *The Effect of Work Life Balance, Follower-Leader Goal Congruence on Intention to Stay which is Mediated by Organizational Commitment of e-Commerce Employees*. *The Management Journal of BINANIAGA*, 9(1), 47–64. <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i01.64>