



Pengaruh *Worklife Balance*, *Employee Voice Behavior*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Commitment* Terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi di Jakarta Barat

Wildan Firdausi¹, Indra², Netania Emilisa³

^{1,2,3} Universitas Trisakti Jakarta

Received: 04 Agustus 2024

Revised: 12 Agustus 2024

Accepted: 22 Agustus 2024

Abstract

This study aims to examine and analyze the variables worklife balance, employee voice behavior, organizational culture, and organizational commitment that have a positive effect on intention to stay among education start up corporation employee at the West Jakarta. The sample used in this study amounted to 140 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data were analyzed using the Structure Equation Model (SEM) method. The results of this study are: (1) Worklife Balance has a positive effect to Intention to Stay, (2) Employee Voice Behavior has a positive effect to Intention to Stay, (3) Organizational Culture has a positive effect to Intention to Stay, and (4) Organizational Commitment has a positive effect to Intention to Stay.

Keywords: *Worklife Balance, Employee Voice Behavior, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Intention to Stay*

(*)Corresponding Author: netania@trisakti.ac.id

How to Cite: Firdausi, W., Indra, I., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Worklife Balance, Employee Voice Behavior, Organizational Culture, dan Organizational Commitment Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 710-718. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13834281>

PENDAHULUAN

Banyak saat ini *start up* pengembang aplikasi edukasi teknologi di Indonesia yang berfokus pada bidang pendidikan. Kinerja keunggulan indeks literasi digital nasional dalam bidang pendidikan juga dapat diukur. Pada era munculnya kemajuan teknologi digital yang sangat pesat ini memudahkan masyarakat dalam melakukan segala aktivitas dengan memanfaatkan teknologi digital untuk kegiatan yang positif seperti kegiatan bisnis. Dimana pada era sekarang hampir rata-rata kegiatan bisnis sudah menggunakan teknologi digital. Secara umum, ada hal yang membuat perusahaan *start up* di bidang pendidikan menjadi berkembang dan menghasilkan adanya niat untuk kembali pada perusahaan tersebut (*intention to stay*), yaitu adanya kecanggihan digital dalam pembelajaran, menjadi solusi pembelajaran dan peningkatan karier yang transformatif, dan menyediakan berbagai kelas *upskilling* dan sertifikasi yang terakreditasi serta menjadi penyedia pembelajaran dan pengembangan diri yang terpercaya bagi para ahli dan peserta didik yang penuh semangat dengan mengembangkan kelas interaktif yang berkualitas tinggi.

Perusahaan-perusahaan *start up* pada bidang pendidikan harus menciptakan adanya *intention to stay* bagi para karyawannya. *Intention to stay* dari perusahaan *start up* di bidang pendidikan dapat tercipta karena adanya karyawan yang bekerja dengan giat, bekerja hanya di satu tempat kerja saja, bekerja di satu bidang, dan hal lainnya yang memacu adanya niat untuk tetap bekerja dalam

perusahaan tersebut. Tetapi, jika karyawan tidak menciptakan adanya *intention to stay* maka dapat menimbulkan adanya produktivitas yang menurun pada perusahaan, semangat kerja rendah, kepuasan kerja menurun, dan lainnya (Sapar & Oducado, 2021). Karyawan dari perusahaan *start up* edukasi harus memiliki *worklife balance*. *Worklife balance* adalah kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Pradita & Franksiska, 2020). Selain itu, jika sudah tercipta adanya keseimbangan waktu dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan maka karyawan juga harus memiliki *employee voice behavior* yang baik bagi perusahaannya. *Employee voice behavior* adalah kesediaan dari karyawan untuk memberikan ide dan pemikiran mereka yang berkaitan dengan proses kerja dan menjadi hal yang perlu dipelajari oleh tim kerja dalam perusahaan (Athiah, 2022).

Selanjutnya, saat karyawan telah aktif dalam memberikan ide dan pemikirannya dalam permasalahan dan inovasi agar perusahaan lebih maju, maka perusahaan pun harus menciptakan *organizational culture* yang baik terhadap karyawannya. *Organizational culture* adalah suatu kumpulan nilai dan praktik aktivitas kinerja yang berkolaborasi antarsatu divisi dengan yang lainnya untuk memenuhi harapan perusahaan (Hillary, 2018). *Organizational culture* ini dapat membuat karyawan merasa betah kerja. Sehingga, karyawan perusahaan pun dapat menumbuhkan *organizational commitment* bagi karyawannya juga. *Organizational commitment* adalah seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada perusahaannya untuk tetap tinggal dalam perusahaan tersebut (Meixner, 2020). Sehingga, ketika di dalam perusahaan sudah tercapai adanya *worklife balance*, *organizational culture*, dan *organizational commitment* yang baik dan positif maka akan menghasilkan adanya *intention to stay* pada perusahaan tersebut (Silva et al., 2023).

Menurut Aboobaker & K.A (2023) juga jika perusahaan telah menciptakan adanya *employee voice behavior* yang baik dan positif terhadap karyawannya maka akan menimbulkan *intention to stay* bagi karyawan terhadap perusahaan. *Intention to stay* adalah hal yang harus diperjuangkan perusahaan karena dapat mempengaruhi stabilitas dan tingkat *engagement* karyawan, jika perusahaan mengerti apa yang dapat mempengaruhi tingkat *intention to stay* karyawan maka perusahaan dapat memperhitungkan upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan serta mengurangi tingkat *turnover intention* dari karyawan. Karyawan menjalani proses psikologis, setelah itu karyawan akan memutuskan apakah mereka harus berhenti atau tetap berada di perusahaan serta reward juga mempengaruhi niat pindah karyawan (Sapar & Oducado, 2021). Oleh karena itu, dilaksanakan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh *Worklife Balance*, *Employee Voice Behavior*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan Perusahaan *Start Up* Edukasi di Jakarta Barat”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif

adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena (Anshori dan Iswati, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif antara *worklife balance*, *employee voice behavior*, *organizational culture*, dan *organizational commitment* terhadap *intention to stay*.

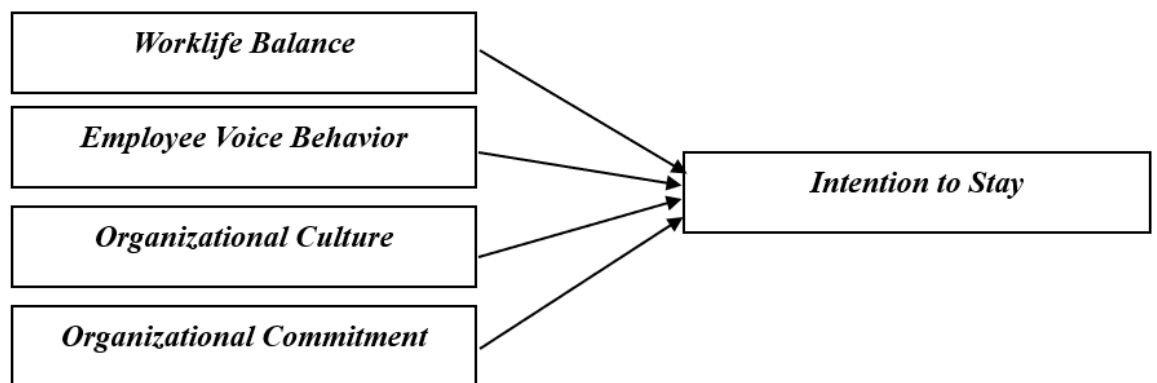
Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:28), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan tujuh variabel yaitu *worklife balance*, *employee voice behavior*, *organizational culture*, dan *organizational commitment* serta *intention to stay*.

Sampel

Sampel ini diambil dari para karyawan perusahaan start up edukasi yang bekerja pada wilayah Jakarta Barat. Jumlahnya sampel yang dipakai dalam penelitian mengacu dari pendapat Hair et al., (2018) yang mengemukakan bahwa jumlah sampel yang perlu terpenuhi dari estimasi SEM ialah 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator yang akan dikaji. Penelitian ini memiliki 28 item pertanyaan atau indikator. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 140 responden.

RERANGKA KONSEPTUAL



KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Worklife Balance

Worklife balance adalah kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Pradita & Franksiska, 2020).

Employee Voice Behavior

Employee voice behavior adalah kesediaan dari karyawan untuk memberikan ide dan pemikiran mereka yang berkaitan dengan proses kerja dan menjadi hal yang perlu dipelajari oleh tim kerja dalam perusahaan (Athiah, 2022).

Organizational Culture

Organizational culture adalah suatu kumpulan nilai dan praktik aktivitas kinerja yang berkolaborasi antarsatu divisi dengan yang lainnya untuk memenuhi harapan perusahaan (Hillary, 2018).

Organizational Commitment

Organizational commitment adalah seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada perusahaannya untuk tetap tinggal dalam perusahaan tersebut (Meixner, 2020).

Intention to Stay

Menurut Divyashree & Jayanna (2019), *intention to stay* adalah nilai karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1:

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif *worklife balance* terhadap *intention to stay*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: *Worklife balance* tidak berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Ha1: *Worklife balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Tabel 1

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Worklife Balance</i> → <i>Intention to Stay</i>	0.263	0.015	Ha1 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *worklife balance* terhadap *intention to stay*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.263 dengan *p-value* $0.015 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *worklife balance* yang tinggi dapat meningkatkan *intention to stay* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 2:

Hipotesis kedua menguji pengaruh positif *employee voice behavior* terhadap *intention to stay*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: *Employee voice behavior* tidak berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Ha2: *Employee voice behavior* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Tabel 2

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
-----------	----------	---------	-----------

<i>Employee Voice Behavior → Intention to Stay</i>	0.591	0.043	Ha2 didukung
-----------------------------------------------------------	--------------	--------------	---------------------

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *employee voice behavior* terhadap *intention to stay*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.591 dengan *p-value* $0.043 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha2 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee voice behavior* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee voice behavior* yang tinggi dapat meningkatkan *intention to stay* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 3:

Hipotesis ketiga menguji pengaruh positif *organizational culture* terhadap *intention to stay*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Organizational culture* tidak berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Ha3: *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Organizational Culture → Intention to Stay</i>	0.723	0.005	Ha3 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *organizational culture* terhadap *intention to stay*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.723 dengan *p-value* $0.005 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha3 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *organizational culture* yang tinggi dapat meningkatkan *intention to stay* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 4:

Hipotesis keempat menguji pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *intention to stay*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H04: *Organizational commitment* tidak berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Ha4: *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
------------------	-----------------	----------------	------------------

<i>Organizational Commitment</i> → <i>Intention to Stay</i>	0.497	0.000	Ha4 didukung
--------------------------------------------------------------------	--------------	--------------	---------------------

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *intention to stay*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.497 dengan *p-value* $0.000 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha4 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *organizational commitment* yang tinggi dapat meningkatkan *intention to stay* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

PEMBAHASAN

Worklife Balance dan Intention to Stay

Pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *worklife balance* terhadap *intention to stay*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silva et al., (2023) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*, yang artinya semakin tinggi *worklife balance* maka dapat meningkatkan juga adanya *intention to stay*. Di mana jika karyawan merasakan adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan maka mereka akan bertahan pada perusahaan tersebut selama mungkin, tetapi jika karyawan tidak merasakan adanya keseimbangan waktu antara aktivitas pekerjaan dan di luar pekerjaan maka mereka tidak akan bertahan lama pada perusahaan.

Employee Voice Behavior dan Intention to Stay

Pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *employee voice behavior* terhadap *intention to stay*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aboobaker & K.A (2023) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa *employee voice behavior* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*, yang artinya semakin tinggi *employee voice behavior* maka dapat meningkatkan juga adanya *intention to stay*. Di mana jika karyawan pada perusahaan *start up* edukasi telah memberikan ide dan pemikiran mereka yang berkaitan dengan proses kerja dan menjadi hal yang harus dipelajari oleh tim perusahaan maka mereka akan bertahan pada perusahaan tersebut selama mungkin, tetapi jika karyawan tidak memberikan ide mereka pada pekerjaannya maka mereka tidak akan bertahan dan berkembang lama di perusahaan.

Organizational Culture dan Intention to Stay

Pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *organizational culture* terhadap *intention to stay*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silva et al., (2023) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*, yang artinya semakin tinggi *organizational culture* maka dapat meningkatkan juga adanya *intention to stay*. Di mana jika karyawan pada perusahaan *start up* edukasi merasa bahwa di perusahaan

tempat mereka bekerja telah ditanamkan adanya nilai dan praktik aktivitas kinerja yang dapat berkolaborasi antarsatu sama lain untuk memenuhi harapan perusahaan maka mereka akan bertahan pada perusahaan tersebut selama mungkin, tetapi jika karyawan tidak merasa bahwa tidak adanya nilai yang ditanamkan dalam perusahaan maka mereka tidak akan bertahan dan berkembang lama di perusahaan.

Organizational Commitment dan Intention to Stay

Pengujian hipotesis keempat/terakhir dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *organizational commitment* terhadap *intention to stay*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silva et al., (2023) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*, yang artinya semakin tinggi *organizational commitment* maka dapat meningkatkan juga adanya *intention to stay*. Di mana jika karyawan pada perusahaan *start up* edukasi merasa dapat mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada perusahaan agar tetap tinggal dalam perusahaan tersebut maka mereka akan bertahan pada perusahaan tersebut selama mungkin, tetapi jika karyawan tidak dapat mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada perusahaan maka mereka tidak akan bertahan dan berkembang lama di perusahaan.

KESIMPULAN

Dari tujuan penelitian yang ada dan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *worklife balance*, *employee voice behavior*, *organizational culture*, dan *organizational commitment* terhadap *intention to stay* pada karyawan perusahaan *start up* edukasi di wilayah Jakarta Barat, memiliki simpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif *worklife balance* terhadap *intention to stay* para karyawan perusahaan *start up* edukasi di wilayah Jakarta Barat.
2. Terdapat pengaruh positif *employee voice behavior* terhadap *intention to stay* para karyawan perusahaan *start up* edukasi di wilayah Jakarta Barat.
3. Terdapat pengaruh positif *organizational culture* terhadap *intention to stay* para karyawan perusahaan *start up* edukasi di wilayah Jakarta Barat.
4. Terdapat pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *intention to stay* para karyawan perusahaan *start up* edukasi di wilayah Jakarta Barat.

IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Untuk dapat terus mempertahankan *Worklife Balance* karyawan, perusahaan dapat memastikan apabila karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan melakukan hal lain di luar pekerjaan. Perusahaan harus tetap memastikan beban kerja yang diberikan karyawan adalah sesuai dan tidak terlalu membebani karyawannya.
2. Untuk dapat terus mempertahankan *Employee Voice Behaviour* karyawan, perusahaan dapat terus memperhatikan akan hal keterlibatan karyawan, dengan karyawan memiliki suara di tempat bekerja, maka karyawan akan merasa lebih terlibat dengan pekerjaan mereka dan dengan perusahaan secara keseluruhan.
3. Untuk dapat terus mempertahankan *Organizational Culture* karyawan, perusahaan dapat menjadi pembawa nilai-nilai perusahaan yang positif seperti

dengan memastikan tindakan dan keputusan yang diambil adalah sesuai dengan budaya yang diinginkan karyawannya dengan tetap melihat aspek yang dapat meningkatkan value dari perusahaan maupun karyawan perusahaan.

4. Untuk dapat terus mempertahankan *Organizational Commitment* karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi bagi para karyawannya dengan memberikan *reward*, tunjangan, ataupun memberikan promosi bagi karyawan, agar mereka merasa dihargai dan berkeinginan untuk tetap tinggal pada perusahaan tersebut.
5. Untuk dapat terus mempertahankan *Intention to Stay* karyawan, perusahaan dapat memberikan pengembangan karir dan keterampilan dari para karyawannya seperti pelatihan, *mentorship*, dan kesempatan terlibat dalam proyek-proyek yang menarik yang dapat memperluas keterampilan para karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya mencakup 4 variabel yang menjadi faktor pengaruh *Intention to Stay* yaitu *Worklife Balance*, *Employee Voice Behaviour*, *Organizational Culture*, dan *Organizational Commitment*, dimana masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi *Intention to Stay* yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan *Start Up* Edukasi di Jakarta Barat, sehingga tidak mewakili karyawan yang tidak bekerja pada perusahaan *Start Up* Edukasi di Jakarta Barat.
3. Penelitian ini hanya melibatkan 140 sampel responden karyawan start up edukasi di wilayah Jakarta Barat.

SARAN BAGI PENELITIAN SELANJUTNYA

1. Penelitian ini tidak hanya meneliti pada perusahaan start up edukasi saja, tetapi juga bisa meneliti pada perusahaan start up pada bidang lainnya.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengambil dan lebih memperbanyak sampel responden pada penelitiannya agar hasil penelitian dapat lebih akurat dan rampung.
3. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan melibatkan dan meneliti variabel lain selain variabel yang saya teliti saat ini, salah satunya yaitu *Spiritual Leadership* ataupun *Person-Organization Fit* agar dapat mengetahui bagaimana hasil yang dihasilkan apakah terdapat pengaruh positif atau negatif terhadap variabel *Intention to Stay*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., & K.A, Z. (2023). Nurturing the soul at work: unveiling the impact of spiritual leadership, interpersonal justice and voice behavior on employee intention to stay. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2023-0013>
- Anshori, M., & Iswati, S. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1. Airlangga University Press.

Athiah. (2022). Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative

Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management The Influence of Work Behavior, Achievement Motivation, and Work Competence on Employee's Performance: a Newest Evidence. In *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Issue 2). Milah Sopiana.

Divyashree, & Jayanna. (2019). *FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE'S INTENTION TO STAY-A STUDY OF SOME SELECT FIRMS IN IT SECTOR*. www.jetir.org

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. www.cengage.com/highered

Hillary. (2018). Organisational Culture and Dynamics. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Online*, 18.

Joseph F. Hair Jr, William C. Black, Barry J. Babin, & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis (8 ed.). United Kingdom: Cengage Learning.

Meixner, T. (2020). Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis *INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP*. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 9).

Pradita, N. Y., & Franksiska, R. (2020). Jurnal Bisnis dan Manajemen *WORK-LIFE BALANCE: A PERSPECTIVE OF MULTINATIONAL CORPORATION (MNCs) EMPLOYEE*. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 14, Issue 4). <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>

Sapar, L. C., & Oducado, R. M. F. (2021). Revisiting job satisfaction and intention to stay: A cross-sectional study among hospital nurses in the Philippines. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11(2), 133–143. <https://doi.org/10.14710/NMJN.V11I2.36557>

Silva, I., Dias, Á., & F. Pereira, L. (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>

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.