

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Work-Life Balance Terhadap Intention to Stay Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Bank Perekreditan Rakyat Bank Karanganyar (PERSERODA)

Tiara Rusida Rahmawati¹, Riska Fii Ahsani²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

² Dosen Pembimbing, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: tiarusidarahma@gmail.com

Abstrak

Industri perbankan, khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR), menghadapi tantangan mempertahankan karyawan di tengah tingginya tingkat turnover pada sektor jasa keuangan. Lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance diduga menjadi faktor penting yang memengaruhi Intention to Stay karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance terhadap Intention to Stay karyawan tetap di Kantor Pusat PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bank Karanganyar (PERSERODA), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 72 responden, yaitu seluruh karyawan tetap kantor pusat, yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 secara daring dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Intention to Stay, sedangkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Intention to Stay dengan kontribusi sebesar 45,7%, sementara 54,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Temuan ini menyimpulkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh relatif paling besar terhadap Intention to Stay dibandingkan lingkungan kerja dan kompensasi. Manajemen disarankan memprioritaskan kebijakan yang mendukung work-life balance tanpa mengabaikan kualitas lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang kompetitif guna menjaga retensi karyawan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Work-Life Balance, Intention to Stay

Abstract

This study examined the effect of work environment, compensation, and work-life balance on the intention to stay of permanent employees at the Head Office of PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bank Karanganyar (Perseroda). The banking industry, particularly Rural Banks (BPR), faced considerable challenges in retaining employees amid high turnover rates in the financial services sector. A quantitative survey approach was applied to 72 respondents, comprising the entire population of permanent employees at the head office, who were selected through a saturated sampling technique. Primary data were collected using an online five-point Likert-scale questionnaire and were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that work environment and compensation had no significant partial effect on intention to stay, whereas work-life balance exerted a positive and significant effect. Simultaneously, all three variables significantly affected intention to stay, accounting for 45.7% of the variance, while the remaining 54.3% was explained by variables outside the model.

These findings indicate that work-life balance has the strongest relative influence on intention to stay compared to work environment and compensation. Management is recommended to prioritize policies that support work-life balance without neglecting the quality of the work environment and a competitive compensation system in order to maintain long-term employee retention.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work-Life Balance, Intention to Stay

LATAR BELAKANG

Industri perbankan di Indonesia saat ini menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja seiring dengan pesatnya digitalisasi dan penurunan jumlah kantor cabang bank yang berimplikasi pada berkurangnya jumlah pegawai dari tahun ke tahun (Yulianti, 2024). Fenomena tingginya turnover pegawai di sektor jasa keuangan menimbulkan konsekuensi serius berupa hilangnya pengalaman organisasi dan meningkatnya biaya rekrutmen (Ferizal et al., 2025). Kondisi ini juga dirasakan oleh Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sebagai lembaga keuangan mikro yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif (Yuswardi & Wanto, 2022). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik per Maret 2024, terdapat 1.402 BPR konvensional dan 173 BPR Syariah yang beroperasi di Indonesia dengan total lebih dari 5.000 kantor operasional (BPS, 2024), sehingga persaingan dalam memperebutkan sumber daya manusia yang kompeten menjadi semakin ketat.

PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bank Karanganyar (Perseroda) sebagai salah satu BPR daerah memiliki sekitar 158 karyawan yang tersebar di kantor pusat, dua kantor cabang, dan tiga belas kantor kas, serta rutin melakukan rekrutmen pegawai baru setiap tahun sebagai indikasi adanya kebutuhan untuk menggantikan pegawai yang keluar. Menariknya, data masa kerja karyawan tetap di kantor pusat menunjukkan rata-rata masa kerja mencapai sekitar 12 tahun, dengan lebih dari separuh karyawan telah bekerja di atas 10 tahun. Kondisi ini mengindikasikan tingkat Intention to Stay atau niat bertahan karyawan yang relatif tinggi, mengingat karyawan yang tidak memiliki niat bertahan cenderung menunjukkan masa kerja yang lebih singkat. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih lanjut guna mengidentifikasi faktor-faktor organisasional yang berperan dalam mendorong niat bertahan tersebut, di antaranya lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance (Aji et al., 2025).

Intention to Stay merupakan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu di masa depan (Effendi, 2024), yang menjadi kunci penting bagi perusahaan karena berkaitan erat dengan kualitas dan kontinuitas kerja karyawan (Achmad et al., 2023). Kajian ini berlandaskan pada Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) yang menjelaskan bahwa hubungan kerja terbentuk atas dasar prinsip timbal balik: ketika organisasi memberikan investasi berupa lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang memadai, dan dukungan keseimbangan kerja-kehidupan, karyawan akan membalasnya dengan meningkatkan komitmen dan niat untuk tetap bertahan (Widita, 2022).

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi fisik dan psikososial tempat karyawan bekerja, termasuk fasilitas, hubungan dengan rekan dan atasan, serta budaya organisasi (Ulandari et al., 2025). Sejumlah penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay maupun retensi karyawan (Hussien, 2021; Pratiwi et al., 2021; Ulandari et al., 2025). Namun demikian, beberapa temuan lain menunjukkan hasil yang beragam; Puhakka et al. (2021) misalnya menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik tidak selalu diterjemahkan secara langsung menjadi niat bertahan jangka panjang apabila motivasi intrinsik karyawan lebih dominan, sementara Adhanissa dan Saragih (2024) juga menemukan pengaruh lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap intention to stay. Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi salah satu celah (gap) yang mendasari penelitian ini.

Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan

fasilitas kerja (Arohmah et al., 2024). Kompensasi yang kompetitif diyakini dapat meningkatkan niat bertahan karyawan, sebagaimana ditemukan oleh Maharani (2023), Monica dan Prasetyo (2021), serta Santoso dan Yuliantika (2022). Meski demikian, Azizah dan Larasati (2025) menemukan hasil yang berlawanan, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay, terutama pada karyawan yang telah menilai kompensasinya memadai.

Work-Life Balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, yang berdampak signifikan terhadap kesehatan fisik maupun mental karyawan (Azizah & Larasati, 2025). Ketika karyawan memiliki cukup waktu untuk keluarga, relasi sosial, dan aktivitas pribadi, mereka cenderung lebih puas dan memiliki niat bertahan yang lebih tinggi, sebagaimana dibuktikan oleh Azkiya (2024), Christian dan Widhianto (2021), dan Sriram et al. (2022).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay karyawan tetap Kantor Pusat PT BPR Bank Karanganyar (Perseroda), baik secara parsial maupun simultan. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance terhadap Intention to Stay karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay; H2, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay; dan H3, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay karyawan tetap Kantor Pusat PT BPR Bank Karanganyar (Perseroda).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif eksplanatif yang bertujuan menguji dan menjelaskan pengaruh antarvariabel secara statistik (Sugiyono, 2023). Penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat PT BPR Bank Karanganyar (Perseroda), Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah, pada periode Januari–Maret 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Kantor Pusat PT BPR Bank Karanganyar (Perseroda) yang berjumlah 72 orang. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil dan terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 72 responden (Sugiyono, 2023).

Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang bersumber dari data primer, yaitu skor jawaban responden atas kuesioner berskala Likert 1–5 yang disebarikan secara daring, diperkaya dengan observasi non-partisipatif dan wawancara tidak terstruktur sebagai data pendukung kontekstual. Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan work-life balance (X_3), serta satu variabel terikat, yaitu intention to stay (Y).

Data dianalisis dengan bantuan program SPSS melalui beberapa tahap. Pertama, uji instrumen berupa uji validitas dengan teknik korelasi Product Moment Pearson (butir dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = 0,232$ pada $\alpha = 5\%$, $df = 70$) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha $\geq 0,60$) (Ghozali, 2021). Kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov/Monte Carlo), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (Uji Glejser), dan uji autokorelasi (Runs Test). Ketiga, analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan: Y adalah Intention to Stay; a adalah konstanta; b_1 , b_2 , b_3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel bebas; X_1 , X_2 , X_3 berturut-turut adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance; serta e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dengan kriteria H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$ ($t\text{-tabel} = 1,995$; $df = 68$), uji F (simultan) untuk menguji ketepatan model, serta uji koefisien determinasi

(Adjusted R^2) untuk mengetahui proporsi variasi Y yang dapat dijelaskan oleh model (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data terhadap 72 responden menunjukkan karakteristik sebagai berikut. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 49 orang (68,06%), sedangkan responden perempuan berjumlah 23 orang (31,94%). Berdasarkan usia, kelompok 31–40 tahun merupakan yang paling dominan (36,11%), diikuti kelompok 20–30 tahun dan 41–50 tahun yang masing-masing berjumlah 27,78%, sedangkan kelompok di atas 50 tahun hanya 8,33%. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden (30,56%) memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap kantor pusat memiliki hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 72)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	49	68,06%
Perempuan	23	31,94%
20–30 tahun	20	27,78%
31–40 tahun	26	36,11%
41–50 tahun	20	27,78%
Di atas 50 tahun	6	8,33%
1–5 tahun	19	26,39%
6–10 tahun	10	13,89%
11–15 tahun	21	29,17%
Lebih dari 15 tahun	22	30,56%

Hasil analisis deskriptif terhadap keempat variabel penelitian disajikan pada Tabel 2. Variabel lingkungan kerja, work-life balance, dan intention to stay memperoleh nilai rata-rata yang sama, yaitu 4,11, sedangkan kompensasi memperoleh nilai rata-rata 3,98; seluruhnya berada pada kategori baik. Pada variabel lingkungan kerja, indikator penerangan ruang kerja memperoleh penilaian tertinggi (4,35), sedangkan tingkat kebisingan memperoleh penilaian terendah (3,76). Pada variabel kompensasi, ketepatan waktu pembayaran gaji dinilai paling baik (4,42), sementara pemberian insentif/bonus kinerja dinilai paling rendah (3,68). Pada variabel work-life balance, kemampuan menjalankan tanggung jawab keluarga tanpa terganggu pekerjaan dinilai paling tinggi (4,17), sedangkan ketersediaan waktu untuk hobi dan istirahat dinilai paling rendah (4,03).

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori
Lingkungan Kerja (X1)	4,11	Baik
Kompensasi (X2)	3,98	Baik
Work-Life Balance (X3)	4,11	Baik
Intention to Stay (Y)	4,11	Baik

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada keempat variabel dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = 0,232$) dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas ambang 0,60 (Ghozali, 2021), sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,837	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,879	Reliabel
Work-Life Balance (X3)	0,917	Reliabel
Intention to Stay (Y)	0,709	Reliabel

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance berkisar antara 0,242–0,517 ($> 0,10$) dan nilai VIF berkisar antara 1,936–4,129 (< 10), sehingga model bebas dari multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel bebas berkisar antara 0,180–0,849 ($> 0,05$), sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Uji normalitas dengan pendekatan Monte Carlo Sig. (2-tailed) menghasilkan nilai 0,092 ($> 0,05$), yang berarti residual berdistribusi normal. Uji autokorelasi dengan Runs Test menghasilkan nilai signifikansi 0,635 ($> 0,05$), sehingga model bebas dari autokorelasi, sebagaimana dirangkum pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Monte Carlo)	Sig. = 0,092	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance 0,242–0,517; VIF 1,936–4,129	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. = 0,180–0,849	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi (Runs Test)	Sig. = 0,635	Tidak terjadi autokorelasi

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,416 + 0,053X_1 + 0,071X_2 + 0,553X_3 + e$, sebagaimana disajikan pada Tabel 5. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance bernilai konstan, intention to stay karyawan tetap berada pada nilai positif. Ketiga koefisien regresi bertanda positif, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel bebas berpotensi meningkatkan intention to stay karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,416	1,750	-	2,523	0,014
Lingkungan Kerja (X1)	0,053	0,075	0,086	0,703	0,485
Kompensasi (X2)	0,071	0,131	0,096	0,539	0,591
Work-Life Balance (X3)	0,553	0,149	0,561	3,721	0,000

Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (Sig. = 0,485) dan kompensasi (Sig. = 0,591) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap intention to stay (Sig. $> 0,05$),

sedangkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Secara simultan, hasil uji F pada Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,908 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap intention to stay karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	172,569	3	57,523	20,908	0,000
Residual	187,084	68	2,751	-	-
Total	359,653	71	-	-	-

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,457 pada Tabel 7 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan work-life balance mampu menjelaskan 45,7% variasi intention to stay, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, employee engagement, gaya kepemimpinan, keadilan organisasi, dan budaya organisasi.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,693	0,480	0,457	1,659

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Intention to Stay (H1)

Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,053 dengan t hitung 0,703 dan signifikansi 0,485 ($> 0,05$), sehingga H1 ditolak. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intention to stay. Meskipun penilaian lingkungan kerja tergolong baik (rata-rata 4,11), mayoritas responden telah bekerja lebih dari 11 tahun sehingga cenderung telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, menjadikannya sebagai kondisi pendukung dan bukan faktor penentu utama niat bertahan. Temuan ini sejalan dengan Adhanissa dan Saragih (2024), namun berbeda dengan Hussien (2021), Pratiwi et al. (2021), dan Ulandari et al. (2025) yang menemukan pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap intention to stay. Perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden diduga menjadi penyebab variasi hasil tersebut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Intention to Stay (H2)

Kompensasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,071 dengan t hitung 0,539 dan signifikansi 0,591 ($> 0,05$), sehingga H2 ditolak. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intention to stay. Nilai rata-rata kompensasi sebesar 3,98 menunjukkan penilaian yang cukup baik, khususnya pada ketepatan pembayaran gaji (4,42), namun indikator insentif atau bonus kinerja memperoleh nilai terendah (3,68). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang telah dianggap memadai bagi kebutuhan dasar belum cukup menjadi pendorong utama niat bertahan, terutama pada karyawan dengan masa kerja panjang yang cenderung memiliki ekspektasi kompensasi lebih beragam. Hasil ini konsisten dengan Azizah dan Larasati (2025), namun berbeda dengan Maharani (2023), Monica dan Prasetyo (2021), serta Santoso dan Yuliantika (2022) yang menemukan pengaruh kompensasi yang signifikan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Intention to Stay (H3)

Work-life balance memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,553 dengan t hitung 3,721 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H3 diterima. Work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay, dengan pengaruh relatif paling besar dibandingkan dua variabel lainnya. Semakin baik kemampuan karyawan menyeimbangkan

tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi niat mereka untuk tetap bertahan. Temuan ini memperkuat prinsip Teori Pertukaran Sosial, bahwa dukungan organisasi terhadap kesejahteraan personal karyawan akan dibalas dengan loyalitas dan komitmen jangka panjang. Hasil ini sejalan dengan Azkiya (2024), Azizah dan Larasati (2025), serta Christian dan Widhianto (2021).

SIMPULAN

Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap intention to stay karyawan tetap Kantor Pusat PT BPR Bank Karanganyar (Perseroda), sedangkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan kontribusi 45,7%. Work-life balance menjadi faktor paling dominan dalam mendorong niat bertahan karyawan. Manajemen disarankan memprioritaskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, khususnya waktu istirahat dan hobi, tanpa mengabaikan kualitas lingkungan kerja serta keadilan sistem insentif. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan responden dan menambahkan variabel lain guna memperkuat generalisasi temuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan Kantor Pusat PT Bank Perekonomian Rakyat Bank Karanganyar (Perseroda) atas izin dan partisipasinya dalam pengisian kuesioner penelitian ini, serta kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- 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, 1–19.
- Adhanissa, S., & Saragih, H. E. (2024). The Role Of Generation On Intention To Stay Drivers With Employee Engagement As Mediator, 1–18.
- Aji, M. S., Ronny, Pertiwi, T. D., & Cholil, M. (2025). Faktor-Faktor Penentu Turnover Intention Pegawai Bank: Peran Work-Life Balance, Stres Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja, 7.
- Arohmah, N., Prayekti, & Hartanto, S. (2024). Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Yang Mempengaruhi Niat Untuk Bertahan Pada Karyawan (Studi Pada PT. Lingkar Organik Indonesia), 13(3), 821–829.
- Azizah, L. H. N., & Larasati, N. (2025). Pengaruh Kompensasi, Worklife Balance, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Intention To Stay Pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya, 3(1), 1165–1179.
- Azkiya, R. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Intention To Stay Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Sumber Abadi Bersama).
- Badan Pusat Statistik. (2024). Jumlah Bank Dan Kantor Bank. Tabel Statistik. <https://www.bps.go.id/Id/Statistics-Table/2/OTM3IzI=/Jumlah-Bank-Dan-Kantor-Bank.Html>
- Christian, M. B., & Widhianto, C. W. (2021). An Analysis Of Factors Influencing Woman Worker Intention To Stay In The Formal Sector, 14(2), 127–138.
- Effendi, K. A. (2024). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Self Esteem Terhadap Intention To Stay Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Yayasan Adzkiya Sumatera Barat.
- Ferizal, A., Yulia, S. R., & Perdana, M. S. (2025). Determinants Of Employee Turnover In The Indonesian Banking Industry, 3(2), 97–109.

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hussien, H. M. (2021). Impact Of Supportive Work Environment On Employees' Intention To Stay In Hotels, 5(June), 86–102.
- Maharani, S. D. J. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Intention To Stay Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Rantausindu Cilacap.
- Monica, S. D., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, 9(2), 317–330. <https://doi.org/10.37641/Jimkes.V9i2.553>
- Nisa, I. K., & Agung, U. (2025). Understanding Employee Retention In High-Turnover Industries: The Role Of Wellbeing, Work Engagement, And Workplace Spirituality. *Journal Of Business And Management Studies (JBMS)*. <https://doi.org/10.32996/Jbms>
- Nurhalizah, H. F., Sridadi, R. A., & Eliyana, A. (2024). Faktor Intention To Stay Pada Karyawan Dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review, 6, 1–12.
- Pratiwi, B. R., Supriantoro, & Hasyim. (2021). Pengaruh Self Motivation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Perawat Siloam Hospital TB Simatupang, 9.
- Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning Or Leaving? Individual And Environmental Factors Related To Job Satisfaction And Turnover Intention. *Vocations And Learning*, 481–510. <https://doi.org/10.1007/S12186-021-09275-3>
- Santoso, B. A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung), 6(3), 1407–1422.
- Sari, D. A. W., Firdaus, D. A. S. J., & Sofa, M. (2025). Studi Tentang Keseimbangan Kerja-Hidup (Work Life Balance) Dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Retensi Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Yogyakarta, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.53866/Profit.V3i1.1189>
- Sriram, Raj, D., & Kamath, G. (2022). Does Work Environment & Work-Life Balance Influence Women Employees' Intention To Stay?, 17(17), 239–251. <https://doi.org/10.2478/Sbe-2022-0036>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Ulandari, P. T., Sedayu, A., Purwatiningsih, P. A., & Purusa, A. N. (2025). Studi Terhadap Retensi Karyawan Di PT. HHK Sungai Jelai Estate, Kabupaten Ketapang, 14(2), 659–670.
- Widita, A. (2022). Social Exchange Theory (Teori Pertukaran Sosial) – The Introduction. BINUS University Public Relations. <https://binus.ac.id/malang/public-relations/2022/12/14/social-exchange-theory-teori-pertukaran-sosial-the-introduction/>
- Yulianti, I. A. (2024). Upaya Employee Retention Melalui Employee Branding Dan Employee Engagement (Studi Kasus Pada Perbankan BUMN Di Kota Semarang).
- Yuswardi, & Wanto, I. (2022). Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Batam, 5(1), 920–926.