



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v3i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompensasi, *Work Life Balance*, dan *Work Engagement* terhadap *Stay Intention* (Studi pada PT XYZ)

Angela¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, 111211070@mahasiswa.undira.ac.id

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: *This study aims to analyze the influence of compensation, Work-Life Balance, and Work Engagement on Stay Intention among employees at PT. XYZ. A quantitative approach was used, with data analyzed using SmartPLS 3 software and the Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS) method. The research sample consisted of 145 respondents who are employees of PT. XYZ. The study focuses on examining how employees' perceptions of compensation, the balance between work and personal life, and their level of engagement at work affect their intention to remain in the company. The findings of this research are expected to contribute to the development of effective human resource management strategies, particularly in improving employee retention through better work quality and a supportive work environment.*

Keyword: *Compensation, Work-Life Balance, Work Engagement, Stay Intention, SEM-PLS*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *Work-Life Balance*, dan *Work Engagement* terhadap *Stay Intention* pada karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data melalui software SmartPLS 3 dan pendekatan Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 160 responden yang merupakan karyawan PT. XYZ. Fokus penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta keterlibatan mereka dalam pekerjaan dapat mempengaruhi keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan retensi karyawan melalui peningkatan kualitas kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: Kompensasi, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Keterlibatan Kerja, *Stay Intention*, SEM-PLS

PENDAHULUAN

Beberapa tahun belakangan, industri properti di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan, didorong oleh meningkatnya kebutuhan masyarakat akan hunian serta pembangunan infrastruktur. Namun, pertumbuhan ini juga membawa tantangan baru bagi perusahaan di sektor ini, terutama dalam hal Menjaga keberadaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi unggul menjadi hal yang krusial, terutama ketika perusahaan menghadapi tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi dapat mengganggu stabilitas operasional dan menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan. PT. XYZ merupakan perusahaan yang berfokus pada sektor properti serta pengembangan kawasan perumahan terpadu. PT. XYZ mulai beroperasi secara resmi sebagai pengembang properti nasional sejak tahun 2015, dengan latar belakang sebagai perusahaan joint venture yang berdiri sejak tahun 2005. Kehadiran perusahaan tujuannya adalah untuk memenuhi permintaan masyarakat terhadap ketersediaan tempat tinggal yang berkualitas serta mendukung pertumbuhan sektor properti di Indonesia. Berdasarkan temuan peneliti saat melakukan observasi dan pra-survei internal, sebagian besar karyawan memilih tetap bertahan bukan karena kepuasan kerja, melainkan beberapa faktor utama seperti karakteristik usia yang tidak muda lagi serta minimnya keterampilan (skill) yang dimiliki yang menyebabkan karyawan takut untuk melangkah keluar dari perusahaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bertahan tidak selalu didasarkan pada ketertarikan positif, namun lebih kepada pertimbangan realistis dan keterbatasan adaptabilitas. Selain itu, terdapat pula beberapa fenomena yang mempengaruhi *Stay Intention* karyawan di PT. XYZ.

Fenomena pertama adalah terkait dengan permasalahan kompensasi, di mana besaran gaji pokok serta tunjangan yang diberikan belum secara optimal mencerminkan tingkat beban dan tanggung jawab pekerjaan yang harus ditanggung karyawan serta tingginya biaya hidup di kota besar, sehingga menurunkan loyalitas dan keinginan karyawan untuk bertahan. Fenomena kedua berkaitan dengan (*Work life-balance*) keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang belum optimal. Tuntutan pekerjaan di sektor properti yang sering kali memerlukan jam kerja fleksibel, termasuk kerja di akhir pekan, menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga waktu bersama keluarga. Fenomena ketiga adalah rendahnya tingkat keterlibatan kerja (*Work Engagement*), yang terlihat dari kurangnya inisiatif, menurunnya partisipasi dalam kegiatan perusahaan, dan tingginya tingkat keterlambatan serta ketidakhadiran. Kondisi-kondisi ini menunjukkan pentingnya peningkatan strategi manajemen SDM untuk memperkuat keterlibatan kerja dan retensi karyawan. Hal yang terjadi di internal perusahaan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memilih untuk tetap bertahan bukan karena adanya komitmen kuat terhadap pekerjaan atau organisasi, melainkan karena rasa nyaman yang muncul akibat rutinitas kerja yang stabil dan tidak menuntut pengembangan keterampilan baru. Lokasi kerja yang strategis dan dekat dengan tempat tinggal karyawan juga menjadi alasan utama mereka bertahan. Hal ini menciptakan sebuah “zona nyaman” yang membuat sebagian besar karyawan enggan untuk berpindah, walaupun terdapat keluhan terhadap aspek kompensasi yang dianggap kurang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di industri properti.

Untuk memberikan gambaran awal berikut peneliti memberikan hasil observasi internal karyawan yang terjadi di PT. XYZ (2024) yang dilakukan terhadap 160 karyawan :

Tabel 1. Hasil Observasi Awal mengenai *Stay Intention* Karyawan

No	Faktor Utama <i>Stay Intention</i>	Jumlah Responden (160)	Presentase (%)
1	Usia mendekati pensiun	45	28.1%
2	Tidak memiliki keterampilan lain.	38	23.8%
3	Lokasi kerja dekat rumah	32	20.0%
4	Nyaman dengan pekerjaan rutin	25	15.6%
5	Kompensasi masih cukup memadai	20	12.5%

Salah satu unsur krusial yang berperan dalam mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan (*Stay Intention*) adalah kompensasi. Menurut Qalati et al. (2022), kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, kompensasi mencakup komponen finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan secara pantas dan proporsional. sebagai bentuk penghargaan atas peran mereka dalam mencapai sasaran organisasi. Pemberian kompensasi memegang peranan penting bagi karyawan, karena ketika jumlah serta bentuknya selaras dengan harapan, hal tersebut cenderung mendorong meningkatnya keinginan mereka. untuk tetap bekerja di perusahaan. Dengan demikian, apabila karyawan menilai kompensasi yang diperoleh sudah memadai, maka tingkat *Stay Intention* mereka kemungkinan besar akan meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi *Stay Intention* adalah keseimbangan kerja-kehidupan (*Work-Life Balance*) (Ozturk & Ozcan, 2020). Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merujuk pada kemampuan individu dalam mengatur tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan personal, menjadi faktor penting yang mempengaruhi pilihan karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan. Ketika keseimbangan tersebut terjaga dengan baik, hal ini dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja sekaligus memperkuat loyalitas karyawan, sehingga mereka memiliki kecenderungan lebih besar untuk tetap berada di perusahaan. Aspek berikutnya adalah keterlibatan kerja (*Work Engagement*), yakni tingkat antusiasme dan dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Achmad & Djamil (2022), Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi umumnya memperlihatkan antusiasme yang menunjukkan tingkat keteguhan yang lebih tinggi, disertai dedikasi yang mendalam, serta kemauan yang konsisten untuk terus melanjutkan pekerjaan di perusahaan.

Selain itu, kompensasi juga menjadi faktor penentu yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Pemberian kompensasi yang adil dan bersaing di pasar kerja mampu meningkatkan rasa puas dan loyalitas karyawan. Penelitian Milenial (2024) Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan hubungan yang bersifat negatif terhadap niat karyawan, yang berarti perbedaan persepsi terkait kompensasi dapat mempengaruhi tingkat keinginan mereka untuk tetap bekerja. generasi milenial untuk meninggalkan perusahaan yang berarti bahwa peningkatan kompensasi dapat menurunkan turnover intention. kompensasi yang tidak sesuai ekspektasi karyawan dapat mendorong munculnya keinginan untuk mencari peluang kerja lain, terutama di kalangan generasi muda yang lebih sensitif terhadap imbalan finansial dan benefit non-finansial. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa nyaman, rendahnya kompensasi tetap bisa menjadi pemicu *intention to leave*.

Selain faktor kompensasi, *Work-Life Balance* juga memegang elemen penting dalam upaya mempertahankan tenaga kerja. Ketika keseimbangan ini terjaga, karyawan memiliki kesempatan untuk mengelola beban pekerjaan tanpa harus mengorbankan kepentingan atau waktu pribadi mereka. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan rasa puas dalam bekerja serta memperkuat rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Salam (2021) mengindikasikan bahwa terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif

terhadap tingkat keberlangsungan karyawan di perusahaan, di mana kompensasi berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut..

Terutama ketika diimbangi dengan kompensasi yang layak. PT. XYZ sebenarnya memiliki keunggulan dari sisi ini, karena jadwal kerja yang relatif stabil dan tidak menuntut lembur secara berlebihan. Namun, tanpa insentif tambahan yang sesuai, aspek ini bisa kehilangan daya tariknya.

Faktor ketiga yang tak kalah penting adalah *Work Engagement*, atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan *Stay Intention*. Seseorang yang memiliki keterikatan emosional dan keterlibatan kognitif dalam pekerjaannya biasanya memperlihatkan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi positif terhadap peningkatan employee engagement. Banyak pekerja yang mengalami stagnasi karir karena perannya tidak mendorong mereka untuk mempelajari keterampilan baru.. Hal ini membuat mereka tidak sepenuhnya terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya. (Wijayanto et al., 2022) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yang rendah, Meskipun seseorang memiliki *Work-Life Balance* yang baik, keinginan untuk mencari atau berpindah ke pekerjaan lain tetap dapat meningkat, terutama jika tantangan dan penghargaan dalam pekerjaan tidak memadai.

Berikut adalah Tabel 1.2 yang memperlihatkan hasil pra-survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Stay Intention*, dengan 3 faktor teratas adalah kompensasi penunjang, *Work-Life Balance*, dan *Work Engagement*.

Tabel 2. Pra-Survei Faktor Yang Mempengaruh *Stay Intention*

No	Variabel	Persentase Responden (%)	Jumlah Responden (N)
1	Kompensasi Penunjang	90%	31
2	<i>Work-Life Balance</i>	85%	25
3	<i>Work Engagement</i>	80%	24
4	Lingkungan Kerja	75%	22
5	Hubungan dengan Atasan	70%	21
6	Kepuasan Kerja	65%	19
7	Peluang Pengembangan	60%	10
8	Job Security	50%	8

Pra-survei ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi berbagai aspek yang berperan dalam membentuk keinginan karyawan untuk terus bertahan di tempat kerja. di PT. XYZ, sebuah perusahaan properti yang beroperasi di kota besar dengan tingkat persaingan industri yang ketat. Kegiatan survei melibatkan 160 responden yang merupakan karyawan aktif dari berbagai divisi. Temuan pra-survei mengindikasikan bahwa kompensasi penunjang menjadi faktor dominan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan, sebagaimana dinyatakan oleh 90% responden (31 dari 160 orang). Selanjutnya, *Work-Life Balance* juga dianggap penting oleh 85% responden (25 orang), mengingat sifat pekerjaan properti yang sering menuntut lembur dan kerja di akhir pekan. *Work Engagement* atau keterlibatan kerja disoroti oleh 80% responden (24 orang) sebagai faktor yang mendorong loyalitas terhadap perusahaan. Lingkungan kerja dan hubungan dengan atasan masing-masing memperoleh persentase sebesar 75% dan 70%, menunjukkan pentingnya iklim kerja yang sehat dan hubungan interpersonal dalam mendukung retensi karyawan. Faktor lain seperti kepuasan kerja (65%), peluang pengembangan (60%), dan job security (50%) juga dianggap relevan, meskipun memiliki pengaruh yang relatif lebih rendah dibandingkan faktor utama lainnya. Data ini menjadi dasar untuk memilih variabel utama dalam penelitian lebih lanjut.

Berikut adalah Tabel 3 yang memperlihatkan data karyawan selama tiga tahun terakhir tidak ada perubahan sehingga tidak mempengaruhi, dengan 3 faktor teratas adalah kompensasi penunjang, *Work-Life Balance*, dan *Work Engagement*.

Tabel 3. Data Karyawan 2022 s/d 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Laki-laki	%	Perempuan	%
2022	160	144	90.00%	16	10.00%
2023	160	144	90.00%	16	10.00%
2024	160	144	90.00%	16	10.00%

Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan relatif stabil dalam tiga tahun terakhir, sehingga memungkinkan dilakukan penelitian dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berkarir di suatu perusahaan, terutama pada sektor properti yang membutuhkan stabilitas sumber daya manusia dan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hasil pra-survei mengindikasikan bahwa faktor kompensasi, keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*), serta keterlibatan kerja (*Work Engagement*) menjadi faktor paling berpengaruh terhadap *Stay Intention* karyawan di PT. XYZ. Dengan merujuk pada hasil tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana ketiga variabel tersebut berperan dalam membentuk niat karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang di perusahaan.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian kausal. Berdasarkan pendapat Prof. Dr. Sugiyono (2023), Penelitian kausal adalah jenis penelitian yang dirancang untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dengan kata lain, pendekatan ini digunakan untuk menilai sejauh mana perubahan pada variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kompensasi, *Work-Life Balance*, dan *Work Engagement* terhadap tingkat *Stay Intention* karyawan.

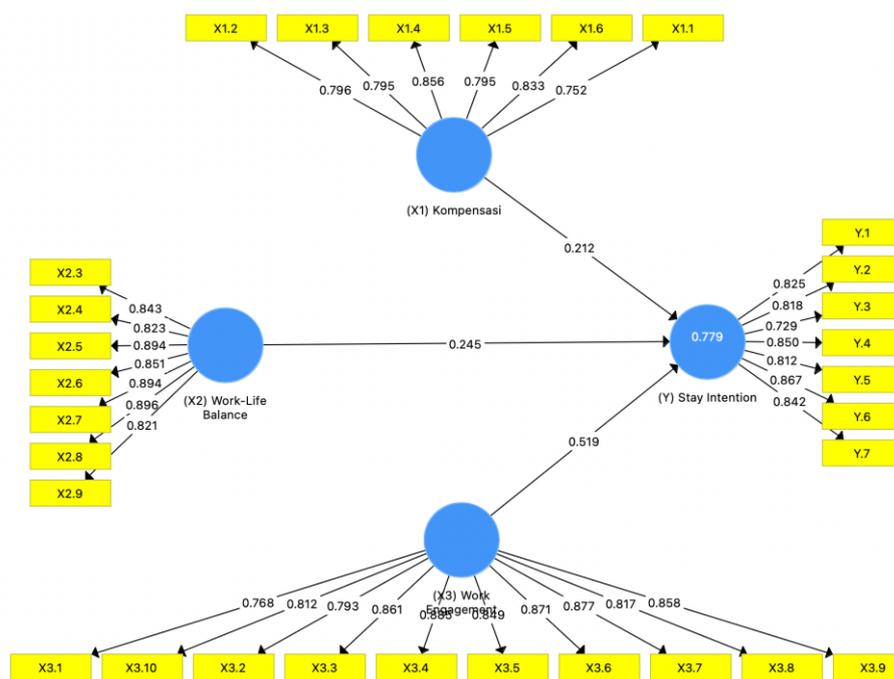
Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan area generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus penelitian, sehingga dapat diperoleh kesimpulan dari hasil kajian tersebut (Faiz et al., 2021). Pada penelitian ini, seluruh karyawan PT. XYZ dijadikan sebagai populasi atau sasaran penelitian. Jumlah populasi tersebut sesuai dengan total karyawan pada tahun 2024, yaitu sebanyak 160 orang. Pada penelitian ini, total indikator yang digunakan mencapai 29, sehingga sampel minimal yang diperlukan adalah 160 responden ($29 \text{ indikator} \times 5$). Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 karyawan PT. XYZ, yang dianggap telah memenuhi syarat minimum untuk analisis SEM-PLS dan dapat menghasilkan estimasi parameter yang valid dan reliabel. Teknik sampling jenuh dianggap paling tepat dalam penelitian ini karena seluruh populasi yang berjumlah 160 karyawan PT. XYZ dijadikan responden penelitian. Sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, dengan tujuan agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh dan akurat.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan alasan bahwa metode ini lebih sesuai untuk penelitian yang bersifat kausal-prediktif, mampu menganalisis hubungan antar variabel laten yang kompleks, serta tidak menuntut asumsi distribusi normal yang ketat. Selain itu, SEM-PLS direkomendasikan untuk ukuran sampel kecil hingga menengah (50–200 responden), sehingga jumlah responden sebanyak 160 orang dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria. Berdasarkan literatur metodologi (Fadhil & Hati, 2025), SEM-PLS juga dinilai lebih unggul dibanding metode analisis lain seperti regresi linier berganda atau SEM berbasis covariance (CB-SEM), karena berorientasi pada kemampuan prediksi dan penjelasan varians variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Hasil Algoritma smartPLS 3.0

Hasil Convergent Validity

Hasil uji convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada variabel Kompensasi, *Work-Life Balance*, *Work Engagement*, dan *Stay Intention* memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel latennya dengan baik, sehingga dapat dianggap valid secara konvergen. Sebelumnya, dua indikator pada *Work-Life Balance* (X2.1 dan X2.2) dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria, dan setelah modifikasi tersebut, indikator-indikator yang tersisa justru menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi dan konsisten. Dengan demikian, model pengukuran yang terbentuk menjadi lebih stabil dan representatif.

Temuan ini menegaskan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi syarat convergent validity sebagaimana kriteria yang ditetapkan oleh Hair et al. (2019), yaitu nilai outer loading minimal 0,70. Indikator-indikator yang memiliki nilai loading tertinggi, seperti X2.8 (0,896) pada *Work-Life Balance* dan X3.4 (0,885) pada *Work Engagement*, menegaskan kekuatan indikator dalam menjelaskan konstruk yang diwakilinya. Oleh karena itu, model

pengukuran dapat dianggap valid secara konvergen dan layak digunakan untuk tahap pengujian reliabilitas maupun validitas diskriminan.

Hasil Discriminant Validity (Cross Loading & Fornell-Larcker)

Berdasarkan hasil uji discriminant validity menggunakan cross loading, seluruh indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk asal dibandingkan dengan konstruk lainnya. Misalnya, indikator X1.4 lebih tinggi pada Kompensasi (0,856) dibandingkan *Work-Life Balance* (0,583), *Work Engagement* (0,563), dan *Stay Intention* (0,608). Hal ini membuktikan bahwa masing-masing indikator merefleksikan konstruksinya secara konsisten dan tidak tumpang tindih dengan variabel lain. Dengan demikian, model telah memenuhi validitas diskriminan pada uji cross loading.

Hasil serupa diperoleh melalui Fornell-Larcker Criterion, di mana akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk. Misalnya, nilai akar AVE untuk *Work-Life Balance* (0,861) lebih tinggi daripada korelasinya dengan Kompensasi (0,680), *Work Engagement* (0,737), dan *Stay Intention* (0,771). Kondisi ini menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki kejelasan konsep yang unik dan dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas diskriminan secara keseluruhan.

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Hasil pengujian AVE memperlihatkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50, yaitu Kompensasi (0,648), *Work-Life Balance* (0,741), *Work Engagement* (0,705), dan *Stay Intention* (0,675). Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya. Dengan kata lain, variabel laten dalam penelitian ini dapat merepresentasikan indikator yang membentuknya secara baik.

Temuan ini juga selaras dengan standar yang dikemukakan oleh Hair et al. (2019), bahwa nilai $AVE \geq 0,50$ merupakan bukti validitas konvergen yang kuat. Artinya, indikator-indikator dalam penelitian ini tidak hanya valid secara individual, tetapi juga secara kolektif mencerminkan konstruk yang diukur. Dengan hasil tersebut, dapat dipastikan bahwa semua konstruk dalam penelitian memiliki representasi yang baik dan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian struktural.

Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas konstruk melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) menghasilkan nilai yang sangat baik pada seluruh variabel penelitian. Kompensasi mencatat nilai Cronbach's Alpha 0,891 dan CR 0,917, *Work-Life Balance* sebesar 0,942 dan 0,952, *Work Engagement* sebesar 0,953 dan 0,960, serta *Stay Intention* sebesar 0,919 dan 0,935. Semua nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas minimal 0,70, sehingga membuktikan adanya konsistensi internal yang tinggi antar indikator dalam mengukur konstruk masing-masing.

Kondisi ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian tidak hanya valid, tetapi juga reliabel dalam mengukur persepsi karyawan terkait kompensasi, *Work-Life Balance*, keterlibatan kerja, dan niat bertahan. Dengan tingkat reliabilitas yang tinggi, dapat dipastikan bahwa data yang dikumpulkan konsisten dan stabil, sehingga hasil analisis model struktural yang dilakukan pada tahap selanjutnya dapat dipercaya dan memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Hasil R-Square (R^2)

Nilai R^2 sebesar 0,779 dan R^2 Adjusted sebesar 0,775 untuk variabel *Stay Intention* menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang sangat kuat. Hal ini berarti 77,9% variabilitas dari niat bertahan karyawan (*Stay Intention*) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu Kompensasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan *Work Engagement* (X3). Sementara itu, hanya 22,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, misalnya faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau kesempatan karier. Merujuk pada kriteria Chin (1998), nilai R^2 di atas 0,75 termasuk kategori substansial, sehingga hasil ini menegaskan bahwa variabel independen yang dipilih dalam penelitian ini relevan dan tepat dalam menjelaskan variabel dependen.

Temuan ini juga memberikan bukti empiris bahwa aspek kompensasi, keseimbangan hidup-kerja, serta keterlibatan karyawan merupakan determinan utama dalam membangun niat bertahan. Dengan kata lain, semakin baik perusahaan dalam mengelola ketiga faktor ini, semakin besar peluang untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Hasil ini juga selaras dengan literatur sebelumnya yang menekankan pentingnya keterlibatan kerja dan kepuasan terhadap kebijakan perusahaan sebagai pendorong utama retensi tenaga kerja.

Hasil F-Square (F^2)

Berdasarkan hasil perhitungan F^2 , variabel Kompensasi (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) memiliki nilai masing-masing 0,097 dan 0,107, yang dikategorikan sebagai efek kecil menurut Cohen (1988). Meskipun kontribusinya tergolong rendah, keduanya tetap memberikan pengaruh yang signifikan terhadap niat bertahan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi tetap penting diperhatikan, meskipun efeknya tidak sebesar faktor lainnya. Keberadaan efek kecil ini dapat menjadi penguat bahwa retensi karyawan dipengaruhi secara simultan oleh berbagai faktor yang saling melengkapi.

Sementara itu, *Work Engagement* (X3) memperoleh nilai F^2 sebesar 0,492 yang termasuk kategori besar. Artinya, keterlibatan kerja merupakan faktor paling dominan yang memberikan kontribusi nyata terhadap niat bertahan. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membangun retensi yang berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu lebih fokus dalam menciptakan lingkungan yang mampu menumbuhkan engagement melalui komunikasi, penghargaan, dan peluang pengembangan diri.

Hasil Q-Square (Q^2)

Nilai Q^2 sebesar 0,518 untuk variabel *Stay Intention* menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Angka ini berada di atas ambang batas 0,35 yang dikategorikan sebagai prediksi kuat (Chin, 1998). Artinya, konstruk eksogen yang terdiri dari Kompensasi, *Work-Life Balance*, dan *Work Engagement* secara kolektif mampu menjelaskan variabel endogen dengan tingkat akurasi prediktif yang tinggi. Hasil ini menegaskan bahwa model yang dibangun tidak hanya fit secara statistik, tetapi juga memiliki relevansi praktis dalam memprediksi perilaku karyawan.

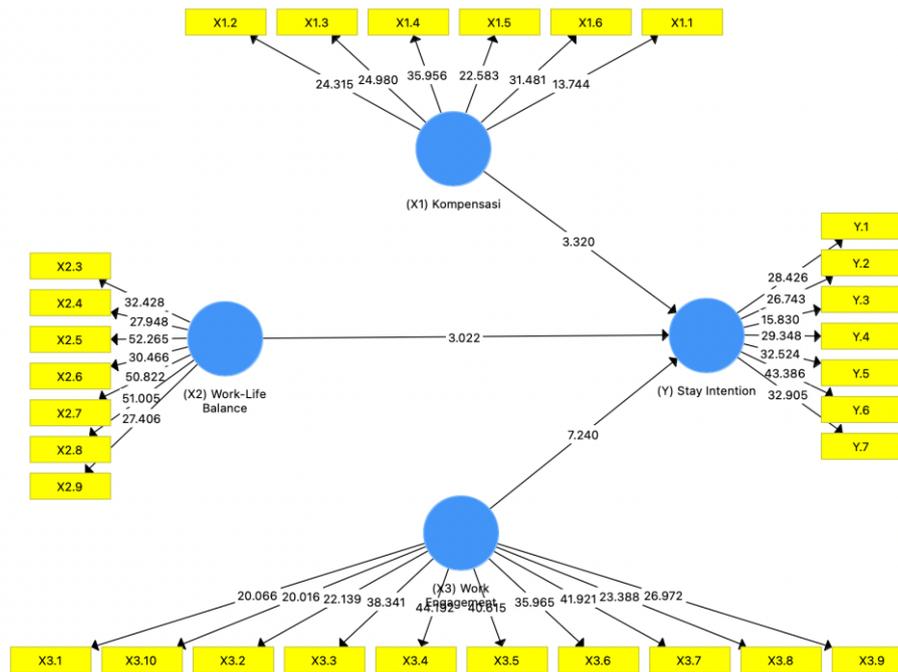
Temuan ini juga memperlihatkan bahwa strategi manajemen yang efektif dalam mengelola kompensasi, menyeimbangkan kehidupan kerja, serta meningkatkan engagement dapat digunakan sebagai alat prediktif yang handal untuk mengantisipasi loyalitas karyawan. Dengan nilai Q^2 yang substansial, penelitian ini berkontribusi pada literatur terkait model

retensi karyawan dengan menegaskan bahwa aspek organisasi yang bersifat motivasional dan afektif dapat memengaruhi niat bertahan secara nyata.

Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung

Hubungan Variabel	Original Sample	Sample Mean	T Statistics	P Values	Hipotesis
Kompensasi (X1) → <i>Stay Intention</i> (Y)	0,212	0,212	3,320	0,001	Diterima
<i>Work-Life Balance</i> (X2) → <i>Stay Intention</i> (Y)	0,245	0,249	3,022	0,003	Diterima
<i>Work Engagement</i> (X3) → <i>Stay Intention</i> (Y)	0,519	0,516	7,240	0,000	Diterima



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Stay Intention*. Kompensasi (X1) memiliki koefisien sebesar 0,212 dengan p-value 0,001, yang berarti bahwa sistem penghargaan yang baik mampu mendorong karyawan untuk tetap bertahan. *Work-Life Balance* (X2) dengan koefisien 0,245 dan p-value 0,003 juga terbukti berpengaruh positif, menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kedua faktor ini meskipun memiliki pengaruh yang relatif lebih kecil, tetap penting untuk diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Variabel *Work Engagement* (X3) memiliki pengaruh paling besar dengan koefisien 0,519 dan p-value 0,000, menunjukkan keterlibatan kerja menjadi penentu utama dalam membangun niat bertahan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung lebih loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat hipotesis penelitian bahwa ketiga faktor independen berperan penting, namun keterlibatan kerja merupakan faktor dominan. Implikasi praktisnya, perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada strategi peningkatan engagement karyawan melalui pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan penciptaan iklim kerja yang mendukung.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Stay Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan dalam Tabel 4.18, diketahui bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Stay Intention* (Y) dengan nilai original sample sebesar 0,212, T-statistic sebesar 3,320, dan nilai P-value sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk bertahan di perusahaan. Hasil ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan intensi karyawan untuk tetap bekerja. Penelitian oleh Putra dan Pratiwi (2019) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mendorong loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover. Temuan serupa dikemukakan oleh Rahmawati et al. (2021) yang menemukan bahwa kompensasi secara signifikan meningkatkan motivasi dan retensi tenaga kerja. Studi terkini oleh Saputra dan Arini (2024) dalam sektor konstruksi juga menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi keadilan dan komitmen terhadap perusahaan.

Dalam hal PT. XYZ sebagai perusahaan properti dan pengembangan kawasan hunian terpadu, hasil ini sangat relevan. Karyawan dalam industri ini umumnya terlibat dalam proyek jangka panjang dengan beban kerja yang fluktuatif dan target yang dinamis. Oleh karena itu, kompensasi yang tidak hanya kompetitif secara finansial, tetapi juga mencakup manfaat tambahan seperti tunjangan, bonus, dan fasilitas kerja, menjadi faktor krusial dalam membangun rasa puas dan aman secara ekonomi. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang diberikan, mereka cenderung lebih loyal dan memiliki niat untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu menjadikan kebijakan kompensasi sebagai strategi retensi yang berkelanjutan, tidak hanya sebagai alat pemenuhan kewajiban, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Stay Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan pada Tabel 4.18, *Work-Life Balance* (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Stay Intention* (Y), dengan nilai original sample sebesar 0,245, T-statistic 3,022, dan P-value 0,003 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan merasakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, semakin tinggi pula motivasi mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Lestari & Nugroho (2020), yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Penelitian oleh Widyaningrum et al. (2022) juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* memengaruhi *Stay Intention* secara signifikan pada sektor layanan publik. Sementara itu, Hasanah dan Dewi (2023) menyimpulkan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan kehidupan keluarga menjadi salah satu penyebab utama turnover di kalangan pekerja milenial.

Dalam hal PT. XYZ yang bergerak di bidang properti dan pengembangan kawasan, tantangan operasional sering kali mengharuskan karyawan bekerja di luar jam kerja normal, terutama dalam proyek pembangunan, penjualan, dan pemasaran. Jika perusahaan tidak memiliki sistem manajemen kerja yang fleksibel, maka dapat berpotensi menyebabkan kelelahan kerja dan penurunan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, Diperlukan penerapan strategi manajemen yang dapat memfasilitasi terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, contohnya dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, kemudahan akses cuti, serta perhatian manajerial terhadap situasi pribadi karyawan. Dengan membangun suasana kerja yang mendukung tercapainya keseimbangan tersebut, para karyawan akan

merasakan kenyamanan, penghargaan, serta dorongan motivasi yang lebih besar untuk tetap bertahan sekaligus berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Stay Intention*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang tercantum pada Tabel 4.18, variabel *Work Engagement* (X3) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Stay Intention* (Y). Hal ini terlihat dari nilai original sample sebesar 0,519, T-statistic sebesar 7,240, dan P-value sebesar 0,000. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin besar pula dorongan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Dari ketiga variabel independen yang dianalisis, *Work Engagement* muncul sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi *Stay Intention*. Temuan ini konsisten dengan hasil yang dilaporkan dalam sejumlah penelitian sebelumnya yang mendukung hal tersebut. Studi oleh Sari dan Yuliana (2020) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap loyalitas dan komitmen karyawan. Penelitian oleh Nugroho et al. (2021) juga menyatakan bahwa *Work Engagement* merupakan prediktor kuat terhadap retensi karyawan di sektor industri jasa. Sementara itu, hasil penelitian Mutmainah dan Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk bertahan dalam organisasi meskipun menghadapi tekanan kerja.

Dalam hal PT. XYZ yang beroperasi dalam bidang properti serta mengembangkan area pemukiman terpadu, tingkat keterlibatan kerja menjadi faktor krusial. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna, memiliki ruang untuk berkontribusi, dan mendapat dukungan dari atasan serta rekan kerja, akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas secara optimal dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini penting mengingat pekerjaan di sektor properti sering kali bersifat proyek jangka panjang yang membutuhkan konsistensi, tanggung jawab, dan kolaborasi lintas tim. Dengan demikian, penguatan keterlibatan kerja perlu menjadi fokus utama dalam manajemen SDM PT. XYZ, baik melalui pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, penyediaan peluang pengembangan karier, maupun pengakuan atas kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa terlibat secara utuh dalam pekerjaan, Apabila keterlibatan karyawan tidak hanya tercermin dalam aspek fisik, tetapi juga mencakup dimensi emosional dan intelektual, maka kecenderungan mereka untuk tetap berada dalam organisasi akan mengalami peningkatan yang signifikan.

KESIMPULAN

Kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Stay Intention*, yang mengindikasikan bahwa semakin memadai dan adil kompensasi yang diterima karyawan—meliputi gaji, bonus, tunjangan, maupun fasilitas lainnya—semakin tinggi pula keinginan mereka untuk terus bertahan di perusahaan.

Work-Life Balance terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *Stay Intention*, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta memiliki dorongan motivasi yang lebih kuat untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Work Engagement muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi *Stay Intention*, dengan pengaruh yang kuat, positif, dan signifikan. Artinya, karyawan yang terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan mereka menunjukkan tingkat komitmen dan intensi yang tinggi untuk tetap berada di perusahaan.

REFERENSI

- Achmad, R. N., & Djamil, M. M. (2022). Does transformational leadership and organizational culture affect organizational commitment to improving the performance of employees? *International Journal of Law Policy and Governance*, 1(2), 2830–3245. <https://doi.org/10.54099/ijlpg>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Fadhil, M., & Hati, S. R. H. (2025). Multigroup analysis of e-service quality, satisfaction, and loyalty in e-grocery services. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 6(3), 797–814. <https://doi.org/10.35912/jakman.v6i3.4456>
- Faiz, A., Malik, D., Azeem, F., & Ali, E. (2021). Despotism as a trigger of turnover intention: By descending organization identification perception. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 11(4), 92–103. <https://ijmres.pk/index.php/IJMRES/article/view/165>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hasanah, N., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 34–47.
- Lestari, S., & Nugroho, H. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(3), 112–125.
- Milenial. (2024). *Pengaruh kompensasi, Work-Life Balance, dan Work Engagement terhadap Stay Intention*. [Data publikasi lengkap tidak tersedia].
- Mutmainah, N., & Wahyuni, R. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 13(1), 56–70.
- Nugroho, A., & Suryani, E. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(2), 89–102.
- Ozturk, I., & Ozcan, O. (2020). Impact of organizational culture and leadership styles on employee performance: A research study on the banking industry. *Pressacademia*, 7(1), 45–55. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2020.1187>
- Putra, A., & Pratiwi, B. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 123–135.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rahmawati, D., & Hidayati, N. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 45–59.
- Salam, A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 48–56.
- Saputra, V. A., & Arini, R. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(2), 78–92.
- Sari, P., & Yuliana, R. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 101–114.

- Sugiyono, S. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-10). Alfabeta.
- Widyaningrum, E., & Sari, D. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 67–80.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turnover intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi (Studi pada karyawan generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>