

Pengaruh Kompensasi, *Worklife Balance* dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan Sentral Cargo Cabangsolo Raya

Latifah Hikmatul Nuzul Azizah^{1*}, Nike Larasati²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Kota Surakarta, Indonesia^{1,2}

*Email Korespodensi: latifahnuzul01@gmail.com

Diterima: 09-09-2025 | Disetujui: 19-09-2025 | Diterbitkan: 21-09-2025

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyse the effect of compensation, work-life balance, and work engagement on the intention to stay among employees of Sentral Cargo Solo Raya Branch. This study uses quantitative data. The data source used is primary data. The population in this study consists of 45 employees of Sentral Cargo Solo Raya Branch, so the sampling technique used in this study is saturated sampling. The data analysis techniques used in this study were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that compensation does not have a significant effect on the intention to stay among employees of Sentral Cargo Solo Raya Branch, thus the first hypothesis is not proven to be true. Work-life balance has a positive and significant effect on the intention to stay among employees of Sentral Cargo Solo Raya Branch, thus proving the second hypothesis to be true. Work engagement has a positive and significant effect on the intention to stay among employees of Sentral Cargo Solo Raya Branch, thus proving the third hypothesis to be true. The F test results show a significance value of 0.000, which means that the model is accurate in predicting the influence of compensation, work-life balance, and work engagement on the intention to stay at Sentral Cargo Solo Raya Branch. The R^2 test result of 0.813 means that the contribution of the influence of the variables of compensation, work-life balance and work engagement on the intention to stay is 0.813, while the remaining (100% - 81.3%) = 18.7% is explained by other variables outside the model, such as leadership, job satisfaction, work stress and so on.

Keywords: Compensation ; Work-life balance ; Work engagement; Intent to stay

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi, work-life balance, dan keterlibatan kerja terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah perolehan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya, dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti kebenarannya. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya, dengan demikian hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo

Cabang Solo Raya, dengan demikian hipotesis ketiga terbukti kebenarannya. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang berarti model tepat dalam memprediksi pengaruh kompensasi, work-life balance dan keterlibatan kerja terhadap intention to stay pada Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Hasil uji R² sebesar 0,813 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kompensasi, work-life balance dan keterlibatan kerja terhadap intention to stay sebesar 0,813 sisanya (100% - 81,3%) = 18,7% diterangkan oleh variabel lain di luar model misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja, stress kerja dan lain sebagainya.

Katakunci: Kompensasi ; Work life balance ; Keterlibatan kerja ; Intention to stay

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Latifah Hikmatul Nuzul Azizah, & Nike Larasati. (2025). Pengaruh Kompensasi, Worklife Balance dan Keterlibatan Kerja Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 1165-1179. <https://doi.org/10.62710/538g4b19>

PENDAHULUAN

Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam mewujudkan kesuksesan organisasi mereka. Umumnya sebagian besar sumber daya manusia memiliki keinginan untuk mempertahankan dirinya di dalam suatu perusahaan untuk jangka yang lama dengan kriteria berbagai aspek. Intention to stay merupakan istilah yang digunakan dalam konsep manajemen sumber daya manusia untuk merujuk pada keinginan seseorang, khususnya karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu di masa depan (Effendi et al., 2024). Intention to stay pada karyawan merupakan salah satu kunci penting bagi perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang berkualitas juga berhubungan dengan niat untuk bertahan, yang dimana jika niat untuk bertahan tinggi maka kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan akan meningkat. Perusahaan harus mengupayakan yang terbaik untuk karyawan agar tetap bertahan dan tinggal.

Konsep yang digunakan untuk menggambarkan intention to stay mengacu pada tingkat kemungkinan seorang karyawan untuk tetap tinggal dengan organisasi. Menurut Liu et al., (2015) menegaskan bahwa intention to stay sebagai rencana karyawan yang bersedia tinggal di organisasi saat ini dalam jangka waktu panjang maupun pendek. Jika dilihat dari sudut pandang organisasi, rendahnya intention to stay pada karyawan dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan seperti mengganggu operasional perusahaan dan juga dapat memunculkan permasalahan moral pada karyawan yang masih tetap tinggal di perusahaan terkait (Setyadi & Budiyo, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa banyak atau sedikitnya jumlah karyawan yang memiliki tingkat intention to stay yang rendah dapat mempengaruhi karyawan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk bertahan (intention to stay) agar dapat menciptakan strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi Intention to stay adalah kompensasi. Hal ini dikarenakan untuk beberapa orang, kompensasi dianggap lebih penting dari hal lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Tsanyatha & Santoso (2023: 380) kompensasi adalah sesuatu hal yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang dikerjaakannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik yang dikelola oleh bagian personalia perusahaan. Besar kecilnya kompensasi terkadang tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan, tentunya hal ini dapat mempengaruhi karyawan dan memberikan dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan bisa dilakukan melalui dua bentuk yaitu kompensasi finansial maupun non finansial. Bentuk kompensasi finansial meliputi gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan bentuk kompensasi non finansial bisa terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari karyawan itu sendiri atau dari lingkungan fisik dimana karyawan tersebut bekerja.

Tabel 1. Data Gaji Karyawan Sentral Cargo Cabang Soloraya Tahun 2025

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji
1.	Pimpinan	1	4.500.000
2.	Koordinator wilayah	1	4.500.000
3.	Admin keuangan	1	3.500.000
4.	Admin gudang	1	3.000.000
5.	Admin	6	3.000.000
6.	CS	1	3.000.000
7.	Driver	24	2.500.000
8.	Operasional	10	2.500.000

(Sumber: Sentral Cargo, 2025)

Pengaruh Kompensasi, Worklife Balance dan Keterlibatan Kerja Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya
 (Azizah, et al.)

Berdasarkan data tersebut, penggajian yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan UMK Kota Surakarta 2025 yaitu Rp 2.416.560,00. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya, terdapat keresahan yang sempat disampaikan kepada peneliti. Dimana banyaknya karyawan yang bekerja melebihi ketentuan jam kerja namun dalam pemberian gaji tidak disertakan uang lembur dan hanya menerima gaji yang telah ditetapkan. Serta pemberian uang tonase (uang bonus) melebihi tanggal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arohmah, Prayekti dan Hartanto (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intention to stay. Peneliti yang dilakukan oleh Azzuhairi, Soetjipto dan Handayati (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intention to stay. Hasil yang berbeda dilakukan oleh Fitria, Rizki dan Muttaqien (2024) menyatakan bahwa komensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi Intention to stay yaitu work-life balance. Perusahaan harus memastikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan untuk mencapai target dan tujuan bisnis. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan (Larasati et al., 2024). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah dengan mendorong work-life balance, yang memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Work-life balance merupakan antar individu dari seorang karyawan untuk memenuhi komitmen antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara seimbang. Work-life balance adalah bagaimana seorang karyawan menjalankan tanggung jawab, tuntutan dan peran yang dimiliki dalam pekerjaannya dan dalam kehidupan pribadinya dengan seimbang (Ramdhani & Rasto, 2021). Work-life balance memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental seseorang. Ketika orang merasa memiliki cukup waktu untuk keluarga, teman, hobi dan relaksasi, mereka cenderung merasa lebih bahagia dan puas. Di sisi lain, terlalu banyak bekerja, stres berkepanjangan dan kurang istirahat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan masalah kesehatan mental.

Selain work-life balance, Intention to stay juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki niat untuk bertahan terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya. Keterlibatan kerja adalah ukuran sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, rekan kerja dan perusahaan secara keseluruhan (Ramadhan, 2024). Seseorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, mereka akan mempunyai rasa percaya diri terhadap keputusan yang diambilnya tanpa harus menunggu perintah, selain itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mereka selalu ikut serta berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pertimbangan metodologis yang cermat. Sampel yang digunakan dalam studi ini mencakup 45 karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Teknik yang diaplikasikan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana keseluruhan populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian. Justifikasi penggunaan teknik ini adalah skala populasi yang

terbatas (di bawah 100), sehingga memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi guna memperoleh hasil yang komprehensif. Data yang terkumpul selanjutnya akan diolah melalui beberapa tahapan analisis statistik: (1) Uji kualitas instrumen; (2) Uji asumsi klasik; dan (3) Uji hipotesis yang mencakup analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel kompensasi diperoleh p-value $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan semua item kuesioner kompensasi valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Work-Life Balance

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,000	0,05	Valid
X2.9	0,000	0,05	Valid
X2.10	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel work life balance diperoleh p-value $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan semua item kuesioner work life balance valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel keterlibatan kerja diperoleh p-value $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan semua item kuesioner keterlibatan kerja valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Intention to Stay

Item Pernyataan	p-value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel intention to stay diperoleh p-value $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan semua item kuesioner intention to stay valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Status
1	Kompensasi	0,851	0,60	Reliabel
2	Work life balance	0,911	0,60	Reliabel
3	Keterlibatan Kerja	0,873	0,60	Reliabel
4	Intention to stay	0,802	0,60	Reliabel

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji reliabel diperoleh nilai cronbach alpha untuk semua variabel $> 0,6$ maka semua item pernyataan variabel reliable.

Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16194085
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.103
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas besarnya p-value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.565	1.768
	WORK LIFE BALANCE	.153	6.538
	KETERLIBATAN KERJA	.187	5.335
a. Dependent Variable: <i>INTENTION TO STAY</i>			

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil menunjukan nilai tolerance variabel X1 (Kompensasi) = 0,565, X2 (Work Life Balance) = 0,153 dan X3 (Keterlibatan Kerja) = 0,187 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (Kompensasi) = 1,768, X2 (Work Life Balance) = 6,538 dan X3 (Keterlibatan Kerja) = 5,335 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a					
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.960	.781		2.509 .016
	KOMPENSASI	.012	.036	.070	.341 .735
	<i>WORK LIFE BALANCE</i>	-.060	.060	-.394	-1.001 .322
	KETERLIBATAN KERJA	.062	.089	.246	.693 .492
a. Dependent Variable: AbsUn					

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil menunjukkan p-value (signifikansi) dari variabel X1 (kompensasi) = 0,735, X2 (work life balance) = 0,322 dan X3 (keterlibatan kerja) = 0,492 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.194	1.205		2.651 .011
	KOMPENSASI	.051	.056	.080	.918 .364
	<i>WORK LIFE BALANCE</i>	.308	.092	.559	3.348 .002
	KETERLIBATAN KERJA	.290	.138	.318	2.110 .041
a. Dependent Variable: <i>INTENTION TO STAY</i>					

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Analisis regresi linier berganda menghasilkan model persamaan $Y = 3,194 + 0,051 X_1 + 0,308 X_2 + 0,290 X_3 + e$. Model ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independent Kompensasi (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) seluruhnya memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Stay*

Pengaruh Kompensasi, Worklife Balance dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Intention to Stay*
pada Karyawan Sentral Cargo Cabangsolo Raya
(Azizah, et al.)

(Y). Secara spesifik, dan dengan asumsi *ceteris paribus*, setiap peningkatan satu unit pada *Work Life Balance* akan meningkatkan *Intention to Stay* sebesar 0,308 unit, diikuti oleh Keterlibatan Kerja (0,290 unit) dan Kompensasi (0,051 unit). Adapun nilai konstanta positif sebesar 3,194 merepresentasikan tingkat dasar *Intention to Stay* saat ketiga variabel prediktor dianggap tidak berpengaruh atau bernilai nol.

Tabel 11. Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.194	1.205		2.651	.011
KOMPENSASI	.051	.056	.080	.918	.364
WORK LIFE BALANCE	.308	.092	.559	3.348	.002
KETERLIBATAN KERJA	.290	.138	.318	2.110	.041

a. Dependent Variable: *INTENTION TO STAY*

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui Uji t menunjukkan temuan yang bervariasi mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *Intention to Stay* pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Variabel Kompensasi (X_1) terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,364, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan tidak didukung oleh data empiris. Sebaliknya, variabel *Work Life Balance* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) menunjukkan pengaruh yang signifikan. *Work Life Balance* terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,002 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis H_2 diterima. Serupa dengan itu, Keterlibatan Kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai p-value 0,015 ($p < 0,05$), yang berarti hipotesis H_3 juga dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Tabel 12. Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	971.545	3	323.848	64.563	.000 ^b
Residual	205.655	41	5.016		
Total	1177.200	44			

a. Dependent Variable: *INTENTION TO STAY*

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, *WORK LIFE BALANCE*, KETERLIBATAN KERJA

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 64,563 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu variabel X1 (Kompensasi), X2 (Work Life Balance) dan X3 (Keterlibatan Kerja) terhadap variabel terikat Intention to Stay (Y).

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.813	2.240
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, <i>WORK LIFE BALANCE</i> ,				
b. KETERLIBATAN KERJA				
b. Dependent Variable: <i>INTENTION TO STAY</i>				

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) untuk model ini adalah sebesar 0,813, Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (kompensasi), X2 (work life balance) dan X3 (keterlibatan kerja) terhadap Y (intention to stay) sebesar 81,3%. Sisanya ($100\% - 81,3\%$) = 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model misalnya stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya

Hasil dari penelitian menunjukan bahwa p-value (signifikan) = 0,364 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolaka yang artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda dikatakan bahwa $b_1 = 0,051$ kompensasi berpengaruh positif terhadap intention to stay. Artinya H_1 yang mentakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya, ditolak. Kesimpulan dari hasil tersebut adalah Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki, Fitria dan Muttaqien (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay. Hal yang menyebabkan tidak berpengaruhnya kompensasi terhadap intention to stay pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya adalah Insentif yang diberikan yaitu tidak adanya uang lembur. Karyawan yang sering bekerja melebihi jam kerja standar tanpa kompensasi tambahan dapat merasa tidak dihargai. Ketidakadaan uang lembur dapat menciptakan rasa ketidakpuasan, karena karyawan mungkin merasa bahwa usaha dan waktu ekstra mereka tidak diakui oleh perusahaan. Hal ini dapat menurunkan motivasi mereka untuk bertahan di perusahaan. Karyawan cenderung mencari tempat kerja yang memberikan penghargaan lebih baik atas usaha mereka. Jika perusahaan tidak menyediakan insentif yang jelas, seperti

uang lembur, karyawan mungkin akan mencari peluang di tempat lain.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebaiknya selalu mempertahankan Insentif yang diberikan oleh perusahaan yang membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, perusahaan perlunya komunikasi dengan karyawan secara terbuka mengenai permasalahan ini, menjelaskan alasan dibalik kebijakan yang diterapkan dan mendengarkan masukan dari karyawan untuk memberi tambahan kompensasi lembur. Perusahaan perlu mengevaluasi strategi dalam pemberian kompensasi, dengan menawarkan uang lembur yang adil dan transparan dalam menjelaskan cara perhitungan gaji karyawan. Selain itu meningkatkan rasa aman melalui tunjangan kesehatan dan insentif yang ada untuk memotivasi karyawan. Selain itu fasilitas yang memadai harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan agar mereka merasa senang dalam bekerja. Dengan Langkah-langkah tersebut, Sentral Cargo Cabang Solo Raya dapat memperbaiki program kompensasi dan meningkatkan loyalitas karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk bertahan dalam perusahaan

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa p-value (signifikansi) $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya work life balance berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda dikatakan bahwa $b_2 = 0,308$ kompensasi berpengaruh positif terhadap intention to stay. Artinya H_2 mengatakan bahwa Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya, diterima. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Hal ini berarti bahwa work life balance yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Work life balance yang baik antara tuntutan pekerjaan dan waktu untuk keluarga atau aktifitas pribadi dapat mengurangi tingkat stress dan meningkatkan intention to stay pada perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh (Saeed, 2021) keseimbangan hidup kerja yang sehat meningkatkan kebahagiaan dan mengurangi stress, yang pada gilirannya membuat pekerja lebih loyal dan cenderung ingin bertahan. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Alwi, Sausi dan Imron (2024) dan Firdaus, Indra dan Emilisa (2024) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay. Implikasi dari penelitian ini agar variabel work life balance meningkatkan intention to stay pada karyawan sentral cargo cabang solo raya, maka sebaiknya perusahaan memastikan karyawan bekerja sesuai jam yang sudah ditentukan. Hal ini berarti perusahaan harus mengawasi dan mengelola jam kerja karyawan dengan baik, agar mereka tidak mengalami kelebihan jam kerja yang dapat mengganggu keseimbangan hidup mereka. Dengan mematuhi terhadap jam kerja yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai waktu dan kesehatan karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas meterka terhadap perusahaan.

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa p-value (signifikan) $0,041 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda dikatakan bahwa $b_3 = 0,290$ keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap intention to stay. Artinya H_3 mengatakan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya, diterima. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Hal ini berarti bahwa keterlibatan yang tinggi menunjukkan bahwa sejauh mana Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan Pada Sentral Cargo Cabang Solo Raya. Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya yang terlibat cenderung memiliki tanggung jawab terhadap suatu keberhasilan perusahaan dan lebih bersedia untuk melakukan tindakan diluar pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh (Raharjo et al., 2025) karyawan yang merasa terhubung, terlibat, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya cenderung lebih ingin bertahan di organisasi. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wildan (2024) dan Tuna, Trang dan Soepeno (2024) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap intention to stay. Implikasi dalam penelitian agar variabel keterlibatan kerja meningkatkan intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya sebaiknya semakin meningkatkan partisipasi dalam pekerjaan dengan cara mendorong karyawan untuk terlibat aktif dengan mengadakan kegiatan yang melibatkan karyawan secara langsung, seperti diskusi bersama terkait pekerjaan. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang aktif berpartisipasi juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat. Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya hendaknya selalu memiliki rasa tanggung jawab sehingga dapat terlibat terhadap pekerjaan yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. 2. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16– 21.

- Alwi, Fauji Sanusi, A. I. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel 11(X), 7–248. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1139/2/11.ABSTRAK.pdf>
- Andjarwati, Tri (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc. Gregor, da Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. (Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen).
- Arohmah, N., & Hartanto, S. (2024). KEPUASAN KERJA KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK BERTAHAN PADA KARYAWAN (STUDI PADA PT . LINGKAR ORGANIK INDONESIA). 13(03), 821–829.
- Azizah, F. N., & Pakuan, U. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 8(2), 251–264. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v8i2.5239>
- Azzuhairi, Z, A., Budi Eko Soetjipto, & Puji Handayati. (2022). The Effect of Compensation and Work Motivation on Intention to Stay Through Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employees. International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS), 2(3), 712–729. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i3.284>
- Darmawan, D., Anitha, M. M., Tinambunan, P., Si, M., Choliq, A., Sriharyati, S., Sos, S., Hamid, H., Estiana, R., Pt, S., Zulkifli, M. M., Mohammad, I., Sono, G., Ramli, A., Pd, M., Sondeng, S., Sigit Mareta, M. M., Ak, M., Marjani, S. P., ... Utami, R. T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital. Jambi. www.sonpedia.com
- Djarwanto, T. dan Subagyo, P. (2006). Statistik Induktif. Edisi 4. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Effendi, A. K., Games, D., & Rivai, H. A. (2024). Pengaruh Workplace Sprituality dan Self Esteem terhadap Intention to stay dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada Guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat. 6468, 430–455.
- Fareed, Khalid, and Farzand Ali Jan. 2016. “Cross-Cultural Validation Test of Herzberg’s Two Factor Theory: An Analysis of Bank Officers Working in Khyber Pakhtunkhwa.” Journal of Managerial Sciences 10 (2): 285–300.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. JURNAL SAP, 3(1), 10–17.
- Firdausi, W. Indra, N. E. (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 Wildan. 24(7), 28– 42.
- Ganapathi Devan I Made. (2016). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Ecodemica, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Intention To Stay Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. Modus, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Ibrahim, M., & Mubarak, M. H. (2016). Kesesuaian Individu dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada PT . Garuda Indonesia Medan). Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 2(1), 1–19.
- Jayusman. H. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 12(2), 129–140.
- Irawan, N. D. M. E. I. N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan. Jurnal Manajemen Branchmark, 3(3), 877–891.
- Kaawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado.

- Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(3), 88.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41376>
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR TERHADAP KEINGINAN UNTUK TETAP TINGGAL DI DALAM ORGANISASI (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 177–194.
- Kesumayani, H., Eliyana, A., Akbar, M., & Dianta Sebayang, K. (2020). Boosting Organizational commitment Through Visionary Leadership and Work Life Balance. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 9).
- Lailatur Rizki, V. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 1–12.
<https://doi.org/10.34012/jebim.v4i2.3233>
- Larasati, N. Ramadhan Aprian Aditama, R., & Paramita Pratita, M. (2024). Hubungan antara Occupational stress, Quality of Work Life dan Organizational Support sebagai Variable Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–58. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.861>
- Liu, J. Y., Yang, J. P., Yang, Y., & Liu, Y. H. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(4), 389–393. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.01.004>
- Muliana, Y. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi*, 1–7.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Raharjo, I. B., Albashori, M. F., Widiyanti, A., Wahyudiyono, W., & Suliantoro, S. (2025). Strategi Retensi Karyawan Berbasis Employee Engagement. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2351–2363.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1585>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship? *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588–606.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106.
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Ramadhan, M. E. (2024). Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement terhadap Intention To Stay. 1005–1018.
- Rizki, V. L., Fitria, N., & Muttaqien, F. (2024). Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Intention To Stay Generasi Z. *Movere Journal*, 6(2), 441–448.
<https://doi.org/10.53654/mv.v6i2.505>
- Roen, F. 2012. Teori Dua Faktor. Retrieved from <http://perilakuorganisasi.com/teori-duafaktor.html> (Diakses Pada Tanggal 14 November 2017)
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press: Manado. ISBN: 978-979-3660-89-9.
- Rusby, Z. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 4, 763–773.
- Sabarofek, S. S. . M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Qiara Media: Pasuruan.
www.google.com

- Saeed, S., Rehman, S., & Hussain, M. (2021). The role of work-life balance in employee retention: A study of job satisfaction and stress reduction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(4), 467-485. <https://doi.org/10.1080/15332845.2021.1882738>
- Saputra, E. K. (2022). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 106–114. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2310>
- Saraswati, S, Nurdin Hidayat, C. W. W. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intention to Stay pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, VIII(I), 1–19.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. In *Leadership & Organization Development Journal* (Vol. 34, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Setyadi, T., & Budiyo, R. (2021). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Stie Semarang*, 13(1), 13–28.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akarsa.
- Simamora, Henry, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311–331.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Statistik Kesehatan : Analisis Data Dengan Perhitungan Manual dan Program SPSS*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Tarman, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan. *Eco-Socio: Jurnal ilmu dan Pendidikan Ekonomi*, 3(2), 79-89
- Tsanyatha, M., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Pos Kcu Surabaya 60000. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 379. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4621/3024>
- Tuna, S. N. H., Trang, I., & Soepeno, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Intention To Stay Pada Pt. Bahana Security System Cabang Manado. *Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(6), 160–170.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan. *Psikoislamika*, 2(1), 13–22. <https://ejournal.uinmalang.ac.id/index.php/psiko/article/view/6391>
- Uraon, R. S. (2018). Examining the Impact of HRD Practices on Organizational commitment and Intention to stay Within Selected Software Companies in India. *ImAdvances in Developing Human Resources* (Vol. 20, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/1523422317741691>
- Wauran, A. Z. P., Trang, I., & Sumarauw, J. S. B. (2025). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA PT BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP AND WORK INVOLVEMENT ON ORGANIZATIONAL *Jurnal EMBA* Vol . 12 , No . 1 Januari 2025 , Hal . 317-327. 12(1), 317–327.
- Wildan, A. I. (2024). YUME : *Journal of Management* Pengaruh Employee Engagament terhadap Intention to Stay di Industri Teknologi. 7(3), 1556–1565.
- Yulius, Y. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*.