



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 20201- 20208

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT KAI (Persero) DAOP 4 Semarang

Anisah Kurnia Ningtyas¹, Kristin Violinda², Raulys Sijabat³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

¹anisah.kurnia007@gmail.com, ²qviolinda@upgris.ac.id, ³raulysijabat@upgris.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Populasi penelitian berjumlah 148 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 60 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *quota sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan *SmartPLS 4*. Evaluasi model mencakup pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas konstruk, koefisien determinasi, *effect size*, serta pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *intention to stay*, dan *work-life balance* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* maupun komitmen organisasi. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Pengujian mediasi membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay*, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay*. Model penelitian menjelaskan 56,6% variasi komitmen organisasi dan 71,5% variasi *intention to stay*. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif perlu diarahkan untuk memperkuat komitmen organisasi sebagai mekanisme utama dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi, *Work-Life Balance*, Komitmen Organisasi, *Intention To Stay*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan untuk mempekerjakan karyawan yang kompeten dan mempertahankan mereka untuk jangka panjang adalah dua faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Karena mobilitas tenaga kerja yang tinggi dapat mengganggu stabilitas operasional, meningkatkan biaya rekrutmen, dan menurunkan efektivitas organisasi, banyak organisasi menghadapi tantangan untuk mempertahankan karyawan mereka. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mampu meningkatkan keinginan untuk mempertahankan karyawan. *Intention to stay* menggambarkan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Pithaloka & Ardiyanti, 2024). Tingginya keinginan untuk tetap berkontribusi pada stabilitas organisasi, peningkatan produktivitas, dan keberlangsungan operasional perusahaan (Firdausi et al., 2024).

Intention to stay relevan dengan kondisi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang sangat penting karena perusahaan ini bekerja dalam sektor transportasi publik dan memiliki banyak kebutuhan operasional. Sebagian besar karyawan perusahaan memiliki masa kerja yang lebih panjang, seperti yang ditunjukkan oleh data mereka: 87 karyawan (59%) memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, 52 karyawan (35%) memiliki masa kerja antara 11 dan 20 tahun, dan hanya 9 karyawan (6%) memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, studi tentang faktor-faktor yang memengaruhi *intention to stay* diperlukan.

Kompensasi adalah salah satu elemen yang diduga memengaruhi *intention to stay*. Jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai penghargaan atas kerja mereka disebut kompensasi (P. M. Santoso et al., 2024). Diharapkan bahwa karyawan akan lebih termotivasi dan lebih setia kepada perusahaan mereka jika mereka menerima kompensasi yang adil dan sesuai. Studi Santoso dan Yuliantika (2022) dan (Arohman et al., 2024)

Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT KAI (Persero) DAOP 4 Semarang

menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap niat untuk tinggal. Namun, Azizah & Larasati (2025) menemukan temuan yang berbeda. Mereka menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak signifikan terhadap *intention to stay*.

Selain kompensasi, *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis. Ini dapat memengaruhi niat untuk tinggal (Gaol et al., 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Listyani dan Suryawirawan (2023) dan Salsabila dan Zona (2025), *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tinggal. Di sisi lain, Umah dan Larasati (2025) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa perlu ada penelitian tambahan.

Inkonsistensi hasil penelitian mengindikasikan bahwa hubungan antara kompensasi, *work-life balance*, dan *intention to stay* kemungkinan tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui mekanisme tertentu. Komitmen organisasi adalah variabel mediasi yang dipilih dalam penelitian ini karena mencerminkan ikatan, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi (Priharti & Marjati, 2022). Karyawan yang menerima kompensasi yang layak dan memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih tertarik untuk tinggal di perusahaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Prasetyo (2021) dan Albensia dan Wulandari (2025) mendukung gagasan bahwa komitmen organisasi dapat mengatur hubungan antara *intention to stay* dan kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi fenomena empiris dan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan ketidakkonsistenan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap *intention to stay*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang. Diharapkan penelitian ini akan membantu mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi keinginan untuk tinggal. Selain itu, penelitian ini akan memberikan saran bagi perusahaan yang sedang membuat rencana untuk meningkatkan retensi karyawan.

2. Metode Penelitian

Pengaruh kompensasi *work-life balance* terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dilihat dalam penelitian ini, yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian penjelasan. Penelitian dilaksanakan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang dengan populasi sebanyak 148 karyawan. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error margin*) sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *quota sampling*, yaitu penentuan responden berdasarkan kuota yang telah ditetapkan hingga jumlah sampel terpenuhi (Sugiyono, 2023). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan skala Likert lima poin, yang dimulai dengan satu (sangat tidak setuju) dan berakhir pada lima (sangat setuju). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang digunakan dengan perangkat lunak SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta evaluasi *inner model* untuk menguji hubungan struktural antarvariabel melalui nilai *R-Square*, *F-Square*, *path coefficient*, *direct effect*, dan *indirect effect*. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai *t-statistics* dan *p-values* untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil Penelitian

Pengujian *convergent validity* bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam merefleksikan konstruk yang diukur. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2014).

Tabel 1. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel		<i>Intention to Stay</i> (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Kompensasi (X1)	<i>Work-Life Balance</i> (X2)	Keterangan
Kompensasi (X1)	KMP1			0.893		Valid
	KMP2			0.759		Valid
	KMP3			0.855		Valid

	KMP4			0.750		Valid
	KMP5			0.901		Valid
	KMP6			0.903		Valid
	KMP7			0.808		Valid
	KMP8			0.821		Valid
Komitmen Organisasi (Z)	KO1		0.916			Valid
	KO2		0.908			Valid
	KO3		0.926			Valid
	KO4		0.847			Valid
	KO5		0.917			Valid
	KO6		0.833			Valid
Work-life Balance (X2)	WLB1				0.888	Valid
	WLB2				0.931	Valid
	WLB3				0.919	Valid
	WLB4				0.866	Valid
	WLB5				0.947	Valid
	WLB6				0.955	Valid
Intention to Stay (Y)	ITS5	0.816				Valid
	ITS2	0.834				Valid
	ITS7	0.841				Valid
	ITS1	0.848				Valid
	ITS3	0.852				Valid
	ITS6	0.870				Valid
	ITS8	0.895				Valid
	ITS4	0.915				Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan Smart PLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator pada variabel kompensasi, *work-life balance*, *intention to stay*, dan komitmen organisasi memiliki nilai *outer loading* berkisar antara 0,750–0,955. Dengan demikian, seluruh indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity* sehingga dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk penelitian secara baik.

Tabel 2. Hasil uji Construct Reability and Validity

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Intention to Stay (Y)	0.949	0.950	0.958	0.738
Komitmen Organisasi (Z)	0.948	0.949	0.959	0.796
Kompensasi (X1)	0.939	0.945	0.949	0.702
Work-Life Balance (X2)	0.963	0.963	0.970	0.843

Sumber: Data Primer diolah dengan Smart PLS (2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70, sehingga setiap variabel dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik (Hair et al., 2019). Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk juga melebihi 0,50, yaitu berkisar antara 0,702–0,843, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk analisis model struktural.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity dengan Cross Loading

	<i>Intention to Stay</i>	Komitmen Organisasi	Kompensasi	<i>Work-Life Balance</i>
KMP1	0.721	0.701	0.893	0.471
KMP2	0.407	0.490	0.759	0.270
KMP3	0.544	0.668	0.855	0.489
KMP4	0.547	0.552	0.750	0.661
KMP5	0.630	0.652	0.901	0.414
KMP6	0.610	0.648	0.903	0.420
KMP7	0.597	0.667	0.808	0.555
KMP8	0.610	0.652	0.821	0.547
WLB1	0.484	0.448	0.394	0.888
WLB2	0.433	0.443	0.508	0.931
WLB3	0.457	0.447	0.521	0.919
WLB4	0.501	0.515	0.565	0.866
WLB5	0.467	0.465	0.556	0.947
WLB6	0.468	0.497	0.606	0.955
ITS1	0.848	0.789	0.592	0.486
ITS2	0.834	0.739	0.652	0.520
ITS3	0.852	0.704	0.501	0.482
ITS4	0.915	0.746	0.549	0.455
ITS5	0.816	0.639	0.669	0.430
ITS6	0.870	0.765	0.711	0.433
ITS7	0.841	0.716	0.560	0.333
ITS8	0.895	0.700	0.602	0.366
KO1	0.812	0.916	0.654	0.515
KO2	0.709	0.908	0.719	0.507
KO3	0.772	0.926	0.707	0.540
KO4	0.781	0.847	0.608	0.444
KO5	0.716	0.917	0.704	0.395
KO6	0.736	0.833	0.653	0.332

Sumber: Data Primer diolah dengan Smart PLS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu membedakan konstruksya dengan baik, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Intention to Stay</i>	0,729	0,715
Komitmen Organisasi	0,581	0,566

Sumber: Data Primer diolah Smart PLS (2026)

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Adjusted R-Square* komitmen organisasi sebesar **0,566**, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan *work-life balance* mampu menjelaskan variasi komitmen organisasi sebesar **56,6%**. Sementara itu, nilai *Adjusted R-Square intention to stay* sebesar **0,715**, yang berarti kompensasi, *work-life balance*, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi *intention to stay* sebesar **71,5%**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi **moderat** terhadap komitmen organisasi dan **kuat** terhadap *intention to stay*.

Tabel 5. Hasil Pengukuran *F-Square*

Hubungan Antar Variabel	Nilai f^2	Kategori
Kompensasi -> <i>Intention to Stay</i>	0,020	Kecil
<i>Work-life Balance</i> -> <i>Intention to Stay</i>	0,014	Kecil
Komitmen Organisasi -> <i>Intention to Stay</i>	0,798	Besar
Kompensasi -> Komitmen Organisasi	0,758	Besar
<i>Work-life Balance</i> -> Komitmen Organisasi	0,022	Kecil

Sumber: Data Primer diolah Smart PLS (2026)

Berdasarkan Tabel 5, variabel **kompensasi terhadap komitmen organisasi** ($f^2 = 0,758$) dan **komitmen organisasi terhadap intention to stay** ($f^2 = 0,798$) memiliki *effect size* yang besar. Sebaliknya, pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* ($f^2 = 0,020$) serta *work-life balance* terhadap komitmen organisasi ($f^2 = 0,022$) termasuk kategori kecil, sedangkan pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* ($f^2 = 0,014$) tergolong sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan *intention to stay* dibandingkan pengaruh langsung kompensasi maupun *work-life balance*.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keterangan
H1 Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Stay</i>	0,119	1,166	0,243	Ditolak
H2 <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Stay</i>	0,075	0,760	0,447	Ditolak
H3 Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	0,688	7,059	0,000	Diterima
H4 <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	0,118	0,977	0,329	Ditolak
H5 Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i>	0,718	6,332	0,000	Diterima
H6 Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Stay</i> melalui komitmen organisasi	0,494	4,564	0,000	Diterima
H7 <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Stay</i> melalui komitmen organisasi	0,085	1,030	0,303	Ditolak

Sumber: Data Primer diolah Smart PLS (2026)

3.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang ($\beta = 0,119$; $p = 0,243$), sehingga H1 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi bukan faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Ini mungkin karena sebagian besar karyawan menganggap sistem kompensasi perusahaan sesuai. Akibatnya, faktor lain, seperti komitmen karyawan terhadap perusahaan, peluang untuk berkembang dalam karier, dan stabilitas pekerjaan, lebih banyak memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Keputusan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor kebersihan, yaitu faktor yang dapat mencegah ketidakpuasan karyawan, tetapi tidak selalu meningkatkan motivasi atau kesetiaan karyawan secara langsung (Anwar, 2020). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Larasati (2025) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak signifikan pada keinginan untuk tinggal.

2. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* ($\beta = 0,075$; $p = 0,447$), sehingga H2 ditolak. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero)

DAOP 4 Semarang tidak terpengaruh oleh masalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Karyawan cenderung lebih mempertimbangkan hal-hal lain seperti keamanan tempat kerja, peluang karir, dan komitmen terhadap organisasi karena perusahaan jasa transportasi memiliki tuntutan operasional tinggi. Hasil tersebut didukung oleh pendapat Nurhalizah et al. (2024), menyatakan bahwa niat untuk tinggal dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karier, peluang promosi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil Umah dan Larasati (2025) yang menunjukkan bahwa niat untuk tinggal tidak signifikan dipengaruhi oleh *work-life balance*.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,688$; $p = 0,000$), sehingga H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima karyawan sebanding dengan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang, kompensasi yang dianggap adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan rasa dihargai, meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*), yang menyatakan bahwa ketika sebuah organisasi memberikan kompensasi yang adil kepada pekerjanya, mereka akan merespons dengan sikap yang positif dan, antara lain, akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreni et al., (2023) dan Laras dan Rijanti (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada komitmen perusahaan.

4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,118$; $p = 0,329$), sehingga H4 ditolak. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang belum mampu ditingkatkan melalui keseimbangan kehidupan kerja. Ini mungkin karena komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompensasi, kepuasan kerja, dukungan perusahaan, dan kesempatan untuk berkembang.

Hasil ini sejalan dengan gagasan Meyer dan Allen, yang menjelaskan bahwa ikatan emosional, pertimbangan manfaat yang diperoleh, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi memengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan hanya tidak cukup untuk menciptakan komitmen yang kuat dalam organisasi. Penelitian ini juga mendukung penelitian Nugrawati dan Prasetya, (2021), yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen seseorang pada perusahaan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* ($\beta = 0,718$; $p = 0,000$), sehingga H5 diterima. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak komitmen karyawan terhadap perusahaan, lebih besar keinginan mereka untuk tetap bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang. Karyawan yang memiliki ikatan emosional, rasa memiliki, dan setia terhadap perusahaan cenderung tetap bekerja di sana. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang mendorong seseorang untuk menjadi bagian dari organisasi. Penemuan ini juga sejalan dengan penelitian Monica dan Prasetyo (2021) dan Firdausi et al., (2024), yang menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada keinginan untuk tinggal.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap *Intention to Stay* melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi ($\beta = 0,494$; $p = 0,000$), sehingga H6 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mengatur hubungan antara kompensasi dan keinginan untuk bertahan. Dengan kata lain, memberikan kompensasi yang adil tidak secara langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan, tetapi meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan untuk bertahan. Hasil ini mendukung Teori Pertukaran Sosial, atau Teori Pertukaran Sosial, yang mengatakan bahwa karyawan akan menjadi lebih setia kepada organisasi yang memperlakukan mereka dengan adil. Penelitian Monica dan Prasetyo (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat mengimbangi pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk tinggal.

7. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Intention to Stay* melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi ($\beta = 0,085$; $p = 0,303$), sehingga H7 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa komitmen perusahaan tidak mampu memediasi hubungan antara *intention to stay* dan *work-life balance*. Ini menunjukkan

bahwa *work-life balance* karyawan belum cukup kuat untuk meningkatkan komitmen mereka pada perusahaan, yang pada akhirnya akan mendorong keinginan untuk tinggal. Penelitian ini menunjukkan bahwa hal-hal seperti stabilitas pekerjaan, peluang untuk berkembang, dan kompensasi lebih memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Albensia dan Wulandari, (2025) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara keinginan untuk tinggal dan keseimbangan kerja. Faktor-faktor seperti demografi responden, keadaan perusahaan, dan budaya tempat kerja mungkin berkontribusi pada perbedaan hasil.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*, sedangkan *work-life balance* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* maupun komitmen organisasi. Sebaliknya, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Selain itu, komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay*, namun tidak mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay*. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 4 Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan komitmen karyawan dan mendorong keinginan untuk bertahan, mereka harus memprioritaskan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif. Sementara itu, penerapan *work-life balance* harus didukung oleh elemen organisasi lainnya untuk memberikan dampak yang paling efektif terhadap keinginan karyawan untuk bertahan. Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik, penelitian selanjutnya harus memasukkan faktor lain yang dapat memengaruhi *intention to stay*, seperti kepuasan kerja, pengembangan karier, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian harus melibatkan lebih banyak responden.

Referensi

1. Albensia, J. A., & Wulandari, F. (2025). Peran Perceived Organizational Support Dan Work-Life Balance Terhadap Intention To Stay: Mediasi Komitmen Organisasional Joenanka. *AL-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan, & Bisnis Syariah*, 7(5), 2318–2333. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V7i5.8083>
2. Anggreni, N. P. R., Sadiarta, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 273–285.
3. Anwar, M. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada Lldikti Wilayah Xi Kalimantan Di Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi Usi*, 2(2), 134–147.
4. Arohman, N., Prayekti, & Hartanto, S. (2024). Kepuasan Kerja Kompensasi Dan Pengembangan Karir Yang Mempengaruhi Niat Untuk Bertahan Pada Karyawan (Studi Pada PT. Lingkar Organik Indonesia). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(03), 821–829.
5. Azizah, L. H. N., & Larasati, N. (2025). Pengaruh Kompensasi , Worklife Balance Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Intention To Stay Pada Karyawan Sentral Cargo Cabangsolo Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 1165–1179.
6. Firdausi, W., Indra, & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Worklife Balance, Employee Voice Behavior, Organizational Culture, Dan Organizational Commitment Terhadap Intention To Stay Pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi Di Jakarta Barat Wildan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 710–718.
7. Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37.
8. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
9. Listyani, E. D., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction Dan Work-Life Balance Terhadap Intention To Stay Karyawan Pt Arta Boga Cemerlang (Ot) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(12).
10. Monica, D. S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 317–330. <https://doi.org/10.37641/Jimkes.V9i2.553>
11. Nugrawati, R. D., & Prasetya, B. E. A. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Menikah Di PT. X. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(3), 447–459.
12. Nurhalizah, H. F., Sridadi, A. R., & Eliyana, A. (2024). Faktor Intention To Stay Pada Karyawan Dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 6(2013), 1–12.
13. Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. (2024). The Effect Of Perceived Organizational Support On Intention To Stay Mediated By Employee Engagement And Jobs Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 476–491.
14. Priharti, R. D. V., & Marjati, R. (2022). Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Organizational Commitment And Work Environment On Emploeyss ' Performance. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9, 45–59. <https://doi.org/10.55963/Jumpa.V9i3.481>
15. Salsabila, D., & Zona, M. A. (2025). Peran Perceived Organizational Support Dan Work Life Balance Dalam Menentukan Intention To Stay Pada. *Indonesian Journal Of Digital Business*, 5(4), 1149–1158.

16. Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention to Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (JIMEA)*, 6(3), 1407–1422.
17. Santoso, P. M., Hidayatullah, A. R., & Wildan, M. A. (2024). Literature Review : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Social Science Research*, 4(6), 5178–5187.
18. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 2nd Ed.). ALFABETA.
19. Umah, I. F. Q., & Larasati, N. (2025). Pengaruh Career Development , Work-Life Balance , Dan Perceived Organizational Support Terhadap Intention. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(5), 42–51.
<https://doi.org/10.62017/Jemb>