



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5778-5786

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

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Niat Bertahan Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di Kabupaten Boyolali

Ariel Andi Akbar¹, Lamidi², Riska Fii Ahsani³

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

¹arieandi11@gmail.com ²lamidi71@gmail.com ³riskafii@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat bertahan pada karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali. Latar belakang penelitian ini adalah fenomena sosial #KaburAjaDulu yang merefleksikan pergeseran preferensi dan ekspektasi tenaga kerja muda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 100 responden yang dipilih melalui teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat bertahan, namun arah hubungannya negatif yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, niat bertahan justru cenderung menurun. Pengembangan karier tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat bertahan. Kepuasan kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap niat bertahan karyawan. Model regresi ini mampu menjelaskan 63,5% terhadap variabel dependen dan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Niat Bertahan, Generasi Z

Latar Belakang

Perubahan lanskap ketenagakerjaan semakin dinamis dengan masuknya **Generasi Z** sebagai angkatan kerja utama. Generasi yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an ini memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, di mana mereka dikenal sebagai individu yang terbiasa dengan teknologi, berorientasi pada tujuan, dan menghargai **keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance)**. Namun, di sisi lain, fenomena seperti *quiet quitting* dan tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*) menjadi isu yang marak. Sebuah studi dari Tempo.co pada tahun 2025 bahkan menunjukkan bahwa banyak Gen Z cenderung berpindah pekerjaan untuk mencari pengalaman dan tantangan baru. Hal ini menciptakan tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan talenta-talenta muda ini.

Menanggapi fenomena tersebut, penelitian ini berfokus pada tiga faktor utama yang diduga kuat memengaruhi niat bertahan karyawan Gen Z: **kepuasan kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja**. Meskipun gaji dan tunjangan menjadi pertimbangan, faktor non-finansial seperti lingkungan kerja yang suportif, kesempatan untuk tumbuh, dan fleksibilitas menjadi semakin penting. Memahami faktor-faktor ini krusial untuk merumuskan strategi retensi yang efektif, terutama untuk mempertahankan karyawan muda yang dinamis dan berpotensi.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Niat Bertahan Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di Kabupaten Boyolali

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali. Untuk pengambilan sampel, digunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di Kabupaten Boyolali dan merupakan bagian dari Generasi Z (lahir antara 1995-2010) dengan usia minimal 18 tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner daring melalui Google Form. Pengukuran variabel, yang mencakup kepuasan kerja, pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, dan niat bertahan, menggunakan skala Likert. Sebelum analisis data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0.05, sementara uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai standar ≥ 0.60 . Selain itu, untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas (Kormogorov-Smirnov), heteroskedastisitas (uji Glejser), dan multikolinearitas. Terakhir, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, serta uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

3. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

TABEL I
HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Pernyataan	<i>p-value</i>	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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.4 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kepuasan kerja valid.

TABEL II
HASIL UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIER

Pernyataan	<i>p-value</i>	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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025.

Tabel di atas menunjukkan bahwa item pernyataan X2.1 hingga X2.6 valid untuk variabel pengembangan karier karena nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05.

TABEL III
HASIL UJI VALIDITAS KESEIMBANGAN

KEHIDUPAN KERJA

Pernyataan	<i>p-value</i>	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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja valid, karena nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05.

TABEL IV
HASIL UJI VALIDITAS NIAT BERTAHAN

Pernyataan	<i>p-value</i>	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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025.

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel niat bertahan valid.

B. Uji Reliabilitas

TABEL V
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
Kepuasan kerja	0,768	4	Reliabel
Pengembangan karier	0,632	6	Reliabel
Keseimbangan kehidupan kerja	0,701	4	Reliabel
Niat bertahan	0,661	5	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,768, variabel pengembangan karier (X2) sebesar 0,632, variabel keseimbangan kehidupan kerja (X3) sebesar 0,701, dan variabel niat bertahan (Y) sebesar 0,661. Oleh karena itu, masing-masing nilai uji lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa kuesioner secara keseluruhan dapat dipercaya. Kuesioner yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan.

C. Uji Asumsi Klasik

TABEL VI
HASIL UJI MULTIKOLENIARITAS

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,980	1,020	Tidak terdapat multikolinearitas
Pengembangan Karier	0,995	1,005	Tidak terdapat multikolinearitas
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,983	1,017	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel X1 (kepuasan kerja) = 0,980, variabel X2 (pengembangan karier) = 0,995, dan variabel X3 (keseimbangan kehidupan kerja) = 0,983 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF variabel X1 (kepuasan kerja) = 1,020, variabel X2 (pengembangan karier) = 1,005, dan variabel X3 (keseimbangan kehidupan kerja) = 1,017 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin tidak ada multikolinearitas atau bahwa model regresi tersebut memenuhi syarat untuk menguji multikolinearitas.

TABEL VII
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	1,869	0,065	Lolos uji Heteroskedastisitas
Pengembangan Karier	1,741	0,085	Lolos uji Heteroskedastisitas
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,092	0,927	Lolos uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Menurut table uji, p-value (signifikasi) untuk variabel X1 (kepuasan kerja) = 0,065, X2 (pengembangan karier) = 0,085, dan X3 (keseimbangan kehidupan kerja) = 0,927 > 0,05, yang menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

TABEL VIII
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	0,000000
		Std. Deviation	1,68588065
Most Extreme Differences		Absolute	0,056
		Positive	0,043
		Negative	-0,056
Test Statistic			0,056
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,200 ^d
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

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

TABEL IX
HASIL UJI AUTOKORELASI

Runs Test	Unstandardized Residual

Test Value ^a	0,06281
Cases < Test Value	50
Cases >= Test Value	50
Total Cases	100
Number of Runs	55
Z	0,804
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,421
a. Median	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*p-value*) *Asymp. Sig (2-tailed)* = 0,421 > 0,05 berarti tidak terjadi auto korelasi (lolos uji autokorelasi).

D. Hasil Analisis Data

TABEL X
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	33,600	1,822		18,436	0,000	
Kepuasan kerja	-0,631	0,052	-0,743	-12,112	0,000	
Pengembangan Karier	0,030	0,062	0,030	0,490	0,625	
Keseimbangan Kehidupan kerja	-0,372	0,055	-0,418	-6,830	0,000	

a. Dependent Variable : Niat Bertahan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 33,600 - 0,631 X_1 + 0,030 X_2 - 0,372 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a= 33,600 (positif)

artinya jika X₁ (kepuasan kerja), X₂ (pengembangan karier dan X₃ (keseimbangan kehidupan kerja) konstan maka Y (niat bertahan) adalah positif

b₁= -0,631 Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat bertahan.

Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka Y (niat bertahan) akan menurun, dengan asumsi variabel X₂ (pengembangan karier) dan X₃ (keseimbangan kehidupan kerja) konstan/tetap.

b₂= 0,030 Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap niat bertahan.

Artinya jika pengembangan karier meningkat maka Y (niat bertahan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₁ (kepuasan kerja) dan X₃ (keseimbangan kehidupan kerja) konstan/tetap.

b₃= -0,372 Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap niat bertahan.

Artinya jika keseimbangan kehidupan kerja meningkat maka Y (niat bertahan) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (kepuasan kerja) dan X2 (pengembangan karier) konstan/tetap.

**TABEL XI
HASIL UJI t**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,600	1,822		18,436	0,000
Kepuasan kerja	-0,631	0,052	-0,743	-12,112	0,000
Pengembangan Karier	0,030	0,062	0,030	0,490	0,625
Keseimbangan Kehidupan kerja	-0,372	0,055	-0,418	-6,830	0,000

a. Dependent Variable : Niat Bertahan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh hasil t uji sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t variabel X1 (kepuasan kerja) diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan . H1 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil uji t variabel X2 (pengembangan karier) diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,625 > 0,05 maka H0 diterima artinya pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan terhadap niat bertahan. H2 yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan pada karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali tidak terbukti kebenarannya.
- 3) Hasil uji t variabel X3 (keseimbangan kehidupan kerja) diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan. H3 yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan pada karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.

**TABEL XII
HASIL UJI F**

ANOVA ^a					
Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	513,933	3	171,311	58,448	0,000 ^b
Residual	281,337	96	2,931		
Total	795,310	99			

a. Dependent Variable: Niat Bertahan

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan kehidupan kerja, Pengembangan karier, Kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai F total 58,448 ditemukan dalam model regresi, dengan nilai signifikan (p-value) 0,000 kurang dari 0,05, menurut hasil perhitungan tabel ANOVA. Karena H0 ditolak dan Ha diterima, model yang tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel terikat niat bertahan (Y) terhadap variabel bebas X1 (kepuasan kerja), X2 (pengembangan karier), dan X3 (keseimbangan kehidupan kerja).

TABEL XIII

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,804 ^a	0,646	0,635	1,712

a. Predictors : (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pengembangan karier, Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) untuk model ini adalah 0,635, yang menunjukkan bahwa variabel independen (kepuasan kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja) menyumbang 63,5% terhadap dependen (niat bertahan). Variabel lain di luar model, seperti reputasi perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kelelahan kerja (burnout), menyumbang 36,5%.

Pembahasan Hasil Penelitian

A. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Bertahan Karyawan Swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali

Hasil analisis parsial menunjukkan nilai t-hitung -12,112 dengan koefisien regresi -0,631 dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali. Temuan ini mendukung penelitian Novitya & Putranta (2025) serta Zain et al. (2024), yang menekankan pentingnya aspek kepuasan kerja seperti karakteristik pekerjaan, upah, pengawasan, dan hubungan rekan kerja. Namun, arah pengaruh yang negatif menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja justru menurunkan kecenderungan karyawan untuk bertahan, sejalan dengan Arohman & Hartanto (2024). Hal ini mengindikasikan bahwa Gen Z cenderung mencari tantangan dan peluang baru meski merasa puas dengan pekerjaannya.

B. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Niat Bertahan Karyawan Swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali

Berdasarkan hasil uji-t parsial, diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,625 yang mana lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak, yang berarti pengembangan karier tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat bertahan karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian Hipotesis kedua (H₂) tidak terbukti kebenarannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu & Ardy (2024) yang mengatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan.

C. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Niat Bertahan Karyawan Swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali

Berdasarkan hasil uji analisis parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -6,830 dan p-value 0,000 (<0,005). Karena nilai p-value lebih kecil dari 0,005, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan terbukti kebenarannya.

D. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Niat bertahan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji f), diperoleh nilai f-hitung sebesar 58,448 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel kepuasan kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat bertahan karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali.

Kesimpulan

Menurut temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun bersamaan, terhadap niat untuk tetap bekerja (niat untuk tetap bekerja) karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan aspek non-finansial selain kompensasi finansial untuk mempertahankan talenta muda. Oleh karena itu, strategi retensi yang baik harus mencakup lingkungan kerja yang memuaskan, peluang pengembangan karier yang jelas, dan fleksibilitas yang memungkinkan karyawan menemukan keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Dengan memperhatikan elemen-elemen ini, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan membuat karyawan muda yang dinamis bertahan lama.

Referensi

- 1) Arohman, N., & Hartono, S. (2024). Kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan Karir yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan pada karyawan (studi pada PT Lingkar Organik Indonesia).
- 2) Azzuhairi, A. Z., Soetjipto, B. E., & Handayati, P. (2022). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Intention To Stay Through Job, Satisfaction And Organizational.
- 3) Bencsik, A., Juhasz, T., & Horvath-Csikos, G. (2016).
- 4) Christian, M. B., & Widhianto, C. W. (2021). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan Pekerja Perempuan dalam Sektor Formal.
- 5) Febrianthy, P. A., & Sary, F. P. (2024). The Effect of Career Development and Work-Life Balance on Intention to Stay among Generation Z in Bandung Raya.
- 6) Listuani, E. D., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh flexibel work, job satisfaction dan work-life balance terhadap intention to stay Karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya.

- 7) Novitiya, K. C., & Putranta, M. P. (2025). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier dan Persahabatan Terhadap Niat tetap Berkerja.
- 8) Saraswati, R., Hidayat, N., & Wirawdendi, C. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intention to Stay Pada Perusahaan Swasta di Jakarta.
- 9) Suhadarliyah, D., et al. (2024). *Manajemen bisnis startup dalam pendekatan konsep dasar kinerja*. Seval Literindo Kreasi.
- 10) Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). the Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Intention To Stay in the Retail Industry in Jakarta.
- 11) Suprayitno, M. (2021). *Buku sumber daya manusia*. Unisri Press.
- 12) Tempo.co. (2025, 17 Februari). *Serba-serbi #KaburAjaDulu*. <https://www.tempo.co/infografik/infografik/serba-serbi-kaburajadulu-1208354>.
- 13) Umah, I. F. Q., & Larasati, N. (2025). Pengaruh Career Development, Work-Life Balance, dan Perceived Organizational Support Terhadap Intention to Stay Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Surakarta.
- 14) Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. NEM.
- 15) Waruwu, A. P., & Ardi. (2024). Pengaruh Organizational Cultur, Career Development, Reward and Recognition, dan Work Engagement terhadap Intention to Stay.
- 16) Zain, M. H., et al. (2024). Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan di Organisasi: Tinjauan Sistematis.
- 17) Zuky, A., Febrian, M. F., & Emilisa, N. (2024). The Effect of Work Life Balance, Follower-Leader Goal Congruence on Intention to Stay which is Mediate by Organizational Commitment.